

**PENGARUH TENAGA KERJA ASING (TKA) DAN TENAGA KERJA
YANG BERSERTIFIKASI PROFESI TERHADAP KESEMPATAN
KERJA DI INDONESIA**

SKRIPSI

Oleh :

MUHAMMAD RIZKY
NIM.56154027

Program Studi
EKONOMI ISLAM



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA

2020

**PENGARUH TENAGA KERJA ASING (TKA) DAN TENAGA KERJA
YANG BERSERTIFIKASI PROFESI TERHADAP KESEMPATAN
KERJA DI INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh :

MUHAMMAD RIZKY

NIM(56154027)

Program Studi

EKONOMI ISLAM



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUMATERA UTARA

2020

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Rizky

NIM :56.15.4.027

Jur/Program Studi : Ekonomi Islam

Judul Skripsi :Pengaruh Tenaga Kerja Asing (TKA) dan Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi terhadap Kesempatan Kerja Di Indonesia.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelas kan sumbernya. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko/sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya ini atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Medan, 10 Maret 2020

Saya yang Bermohon

Muhammad Rizky
Nim: 56.15.4.027

PENGESAHAN

Skripsi berjudul **“PENGARUH TENAGA KERJA ASING (TKA) DAN TENAGA KERJA YANG BERSERTIFIKASI PROFESI TERHADAP KESEMPATAN KERJA DI INDONESIA”** an. Muhammad Rizky, NIM

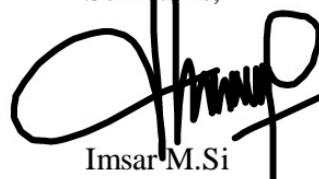
56154027 Program Studi Ekonomi Islam telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan pada tanggal 30 April 2020. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Prodi Ekonomi Islam.


Medan, 30 April 2020
Panitia Sidang Munaqasyah
Skripsi Program Studi Ekonomi
Islam UIN-SU

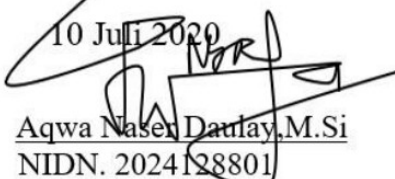
Ketua,

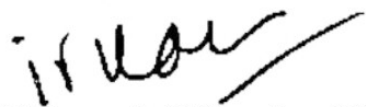

Dr. Marliyah, M. Ag
NIP. 197601262003122003


Sekretaris,


Imsar M.Si
NIP. 198703032015031004
Anggota


Dr. Hj. Yenni Samri J, Nst, MA
NIDN. 2001077903

10 Juli 2020

Aqwa Naser Daulay, M.Si
NIDN. 2024128801


M. Irwan Padli Nasution, MM, M.Kom
NIP. 197502132006041003


Muhammad Syahbudi, MA
NIDN. 2013048403

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sumatera Utara Medan

Dr. Andri Soemitra, MA
NIP.1976050720060410

ABSTRAK

Penelitian Muhammad Rizky (2020) Skripsi berjudul, **“Pengaruh Tenaga Kerja Asing (TKA) dan Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi terhadap Kesempatan kerja Di Indonesia”** dibawah bimbingan Pembimbing skripsi I Ibu Dr. Hj. Yenni Samri Juliati Nst, MA dan bapak Aqwa Naser Daulay, M. Si sebagai Pembimbing Skripsi II.

Penelitian ini Bertujuan untuk mengetahui pengaruh Tenaga Kerja Asing (TKA) dan Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi terhadap Kesempatan Kerja Di Indonesia. Penelitian ini menggunakan data Sekunder yang diperoleh dari Website Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) dan website Badan Pusat Statistik (BPS), Metode Penelitian yang dilakukan dalam Penelitian ini ialah Metode Kuantitatif dengan tehnik Linier Berganda. Metode analisis yang digunakan ialah Uji Asumsi Klasik, Uji Analisis Deskriptif, dan Regresi Linier Berganda dengan presepsi Tenaga Kerja Asing (X1), Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi (X2), dan Kesempatan Kerja (Y). Tenaga Kerja Asing (TKA) secara parsial berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap Kesempatan Kerja Di Indonesia, dengan sebesar $(1,199) < (1,661)$. dengan menggunakan signifikansi (α) 0,05, maka diperoleh nilai tabel sebesar 1,661. Dengan demikian, thitung $(1,199) < (1,661)$. Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kesempatan Kerja Di Indonesia dengan sebesar 3,061 dengan probabilitas sebesar 0,018. Nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 dengan menggunakan signifikan (α) 0,05, maka diperoleh nilai tabel sebesar 1,661. Dengan demikian thitung $(3,061) > (1,661)$, Tenaga Kerja Asing (TKA) dan Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan sebesar P-Value $0.000 < 0,05$ yang artinya signifikan. Kemudian Fhitung yang diperoleh sebesar $83,983 > F_{tabel} 2,70$.

Kata Kunci: Tenaga Kerja Asing, tenaga Kerja Bersertifikasi Profesi,
Kesemptan Kerja

Kata pengantar

Alhamdulillah, segala puji syukur disampaikan kepada Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua yang penuh dengan kekhilafan dalam bertindak dan berpikir. Sholawat dan salam diutarakan kepada baginda Nabi Muhammad Saw beserta dengan keluarga dan para sahabatnya. Semoga di hari akhir kelak kita semuanya sebagai umatnya mendapatkan siraman syafa'atnya di yaumul akhir kelak.

Terucap rasa syukur yang teramat karena penulis bersyukur bias menyelesaikan karya ilmiah skripsi dengan judul "Pengaruh Tenaga Kerja Asing (TKA) dan Tenaga Kerja yang Bersertifikasi terhadap Kesempatan Kerja DI Indonesia" dengan lancar tanpa memiliki kesulitan yang berarti.

Dalam penulisan skripsi ini disadari begitu banyak pertolongan yang penulis dapatkan dari berbagai pihak. Sebab tanpa adanya pertolongan tersebut tidak mungkin penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat sesuai dengan waktunya. Oleh karenanya, penulis pun menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Teruntuk yang paling istimewa kepada Ayah penulis Syakti, Ibu tersayang Asnah, Kakak penulis Suci Gentari dan Abang Ipar Muhammad Azuwar yang telah melimpahkan dukungan dan doa hingga sampai sejauh ini untuk penulis mendapatkan gelar Sarjana.
2. Prof. Dr. H. Saidurrahman Harahap, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Dr. Andri Soemitra, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara dan Wakil Dekan I, II, III.
4. Dr. Marliyah, M.Ag selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam.
5. Dr. Hj. Yenni Samri Juliatí Nst, MA dan Aqwa Naser Daulay, M.SI selaku Dosen Pembimbing Skripsi I dan II yang telah meluangkan waktu dan pemikirannya dalam membina penulis untuk menyusun skripsi ini.
6. Annio Indah Lestari S.E, M.SI, selaku Penasehat Akademik yang turut

berperan dalam membantu penulis untuk penyusunan proposal skripsi.

7. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara yang juga telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk mendidik penulis menjadi mahasiswa yang memiliki pendirian dan mampu mengaplikasikan ilmu yang didapat kepada orang-orang yang belum mengetahui mengenai Ekonomi Islam.
8. Teruntuk sahabat penulis yakni Alexandria Family telah banyak memberikan motivasi dan dukungan serta mendoakan dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Teruntuk keluarga besar kelas Ekonomi Islam-F angkatan 2015.
10. Yang istimewa kepada semua pihak lainnya yang tidak bisa semuanya dituliskan dalam kata pengantar teramat singkat ini. Semoga bantuan yang telah semua pihak berikan kepada penulis dapat dibalas Allah Swt dengan curahan pahala yang tiada pernah bias mongering sampai kapan pun.

Penulis telah berupaya dengan sekuat tenaga dalam menyelesaikan skripsi ini, namun disadari masih terdapat banyak kekurangan yang kiranya dari sisi isi dan tata bahasanya. Sembari itu penulis menantikan saran dan kritik yang berguna untuk menyempurnakan skripsi ini. Pada akhir kata ini penulis dapat menyampaikan rasa terimakasih dan berharap apa yang ada di dalam skripsi ini bisa bermanfaat bagi kita semuanya. Amin.

Medan, 10 Maret 2020 Penulis

Muhammad Rizky

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix

BAB I PENDAHULUAN	1
--------------------------------	----------

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8

BAB II KAJIAN TEORITAS.....	10
------------------------------------	-----------

A. Tinjauan Pustaka	10
1. Pasar Tenaga Kerja.....	10
2. Tenaga Kerja	11
3. Pengertian Tenaga Kerja Asing.....	15
4. Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi	22
5. Pengertian Kesempatan Kerja	28
B. Penelitian Sebelumnya	31
C. Kerangka Teoritis.....	34
D. Hipotesis	35

BAB III METODOLOGI PENELITIAN36

A. Pendekatan Penelitian.....	36
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	36
C. Populasi dan Sampel Penelitian	37
D. Jenis dan Sumber data	37
E. Tehnik Pengumpulan data	38
F. Devenisi Oprasional Variabel Penelitian.....	38
1. Variabel Dependen (Y)	38
2. Variabel Indepeden.....	38
G. Tehnik Analisis Data	40
1. Uji Analisis Deskriptif	40
2. Uji Asumsi Klasik	41
a. Uji Normalitas	41
b. Uji Multikolinieritas.....	41
c. Uji Heteroskedasitas	41
d. Uji Autokorelasi.....	42
3. Analisis Regresi Berganda	42
4. Uji Hipotesis.....	43
a. Uji t	43
b. Uji F atau Simultan	44
c. Uji Koefisien Determinasi (R ²)	45

BAB IV TEMUAN PENELITIAN47

A. Deskripsi Tempat Penelitian	47
B. Analisis Data	50
1. Uji Analisis Deskriptif	50
2. Uji Asumsi Klasik.....	52
a. Uji Normalitas	52
b. Uji Multikolinieritas.....	52
c. Uji Heteroskedastisitas	54
d. Uji Autokorelasi.....	55
3. Analisis Regresi Berganda	56
4. Uji Hipotesis	57
a. Uji t.....	57
b. Uji F atau Simultan	58
c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	59
C. Interpretasi Hasil Penelitian	61
BAB V PENUTUP	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA.....	66

Table 1.1 :Jumlah TKA, Sertifikasi, Angkatan Kerja 2009-2018..... 4

Table 2.1	:Penelitian Terdahulu.....	31
Table 3.1	:Defenisi Oprasional.....	39
Table 4.1	:Statistik Deskriptif.....	51
Table 4.2	:Uji Normalitas.....	52
Table 4.3	:Uji Multikolinieritas.....	53
Table 4.5	:Uji Analisis Berganda.....	55
Table 4.6	:Uji Persial (t).....	56
Table 4.7	:Uji Simltan (F).....	57
Table 4.8	:Uji R Square.....	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja merupakan salah satu pendukung dalam perekonomian pada setiap negara, dan memerlukan tenaga kerja yang berkualitas. Pekerja merupakan elemen penting dalam penyelenggaraan perekonomian nasional yang berorientasi pada kesejahteraan sosial sesuai dengan judul dalam bab XIV Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 yaitu perekonomian nasional dan kesejahteraan sosial. Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia telah terjadi bahkan sebelum proklamasi kemerdekaan terselenggarakan yaitu pada masa penjajahan belanda¹.

Dalam mewujudkan pembangunan ekonomi, suatu negara membutuhkan berbagai golongan tenaga kerja, mulai dari tenaga kerja yang terdidik, tersertifikasi, maupun tenaga kerja yang terampil. Dibeberapa negara berkembang masalah ketenagakerjaan menjadi masalah serius yang menghambat pembangunan ekonomi di negara tersebut. Salah satunya adalah di Indonesia. Sampai sekarang ini di Indonesia belum berhasil mengatasi masalah ketenagakerjaan terutama masalah pengangguran.

Di Indonesia tingkat angkatan kerja setiap tahunnya meningkat, akan tetapi tidak semuanya angkatan kerja di Indonesia memiliki sertifikat atau tenaga kerja yang tidak kompeten atau terlatih, sesuai dengan Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang kewajiban sertifikat kompetensi tenaga kerja ahli, maka para tenaga kerja perlu menunjukkan atau memiliki sertifikat keahlian atau keterampilan agar pembuka lowongan kerja nasional maupun internasional tidak perlu ragu akan kemampuan atau kompetensi tenaga kerja tersebut.

Tenaga kerja yang dinyatakan kompeten atau terampil akan memperoleh sertifikat profesi dari lembaga-lembaga sertifikasi profesi yang terdapat di

¹ Frankiano B. Randang. "kesiapan tenaga kerja Indonesia dalam menghadapi persaingan dengan Tenaga Kerja Asing" dalam Jurnal Ilmiah Hukum ; Volume 5, no. 1, Januari 2011, ISSN 1907-16203, h. 66.

Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), sebagai bukti kompetensi tenaga kerja tersebut.

Maka dari itu pelatihan dan sertifikasi keterampilan perlu dilakukan untuk para tenaga kerja agar menunjang profesionalisme tenaga kerja dengan meningkatkan kemampuan dan kompetensi tenaga kerja. Dengan adanya pelatihan dan sertifikasi profesi ini dapat menjamin kualitas tenaga kerja tersebut sesuai dengan pelatihan dan keterampilan yang di miliki.

Menjelang pemberlakuan Masyarakat Ekonomi ASEAN di awal tahun 2015, bangsa Indonesia di kejutkan oleh derasnya arus kedatangan ribuan tenaga kerja asing sampai ketinggian buruh khususnya yang berasal dari chinayang masuk ke wilayah kawasan Kesatuan Republik Indonesia dan bekerja di berbagai proyek bersekala besar di pelosok wilayah Indonesia.

Kajian khusus mengenai pengaruh Tenaga Kerja Asing (TKA) terhadap kesempatan kerja atau peluang untuk tenaga kerja lokal sudah banyak dilakukan oleh ahli-ahli ekonomi. Antara lain adalah kajian yang telah dilakukan oleh Muller & Espenshade (1985); Lalonde & Topel (1991); Altonji & Card (1991); Freeman & Katz (1991); Winegarden & Khor (1991); simon at al (1993) di Amerika Serikat serta kajian yang dilakukan oleh Venturini (1999) di Itali, Winter-Ebmer & Zweimuller (1999) di Austria dan Bauer et al (1999) di Jerman. Meski demikian, masih terdapat perbedaan pendapat dikalangan ahli ekonomi dan politik mengenai pengaruh TKA terhadap peluang pekerjaan untuk pekerja lokal (Chiswicks, 1983). Disuatu pihak terdapat beberapa ahli yang setuju bahwa masuknya Tenaga Kerja Asing (TKA) ke dalam suatu pasar tenaga kerja di suatu negara membawa dampak negatif terhadap peluang kesempatan kerja untuk pekerja lokal. Dan sementara itu, dalam waktu yang bersamaan tidak sedikit pula para ahli yang berpendapatan bahwa tenaga kerja asing (TKA) tidak akan mengurangi peluang kesempatan kerja bagi pekerja lokal, karena mereka merupakan pelengkap dalam proses produksi².

²Nasri Bachtiar and Rahmi Fahmi. "Pengaruh Tenaga Kerja Asing terhadap pertumbuhan ekonomi dan kesempatan kerja di Indonesia" dalam jurnal kependudukan indonesia Vol.VI, No. 1, 2011.

Masuknya Tenaga Kerja Asing (TKA) ke Indonesia merupakan membawa dampak negatif terhadap pertumbuhan ekonomi dan kesempatan kerja, hal ini bisa terjadi karena tingkat pendidikan, keterampilan, dan keahlian lebih tinggi daripada tenaga kerja lokal di Indonesia. Tenaga kerja asing lebih memiliki karakteristik sebagai bentuk pengganti dalam proses produksi. Tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia harus memiliki izin bekerja yang jelas dan mengikuti ketentuan dari peraturan-peraturan dalam hal penggunaan TKA.

Pembangunan pada bidang ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata baik material maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan harus di atur dengan sedemikian rupa agar terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan ekonomi.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) pasal 3 ayat 1 dan 2 perihal ketentuan penggunaan tenaga kerja asing dalam perusahaan, bahwa perusahaan harus memprioritaskan tenaga kerja Indonesia di banding dengan tenaga kerja asing, peraturan perundang-undangan di atas bertujuan untuk mewujudkan perlindungan tenaga kerja di Indonesia untuk menjalankan kegiatan pekerjaannya. Namun pada kenyataannya, saat ini di Indonesia bahwa kita ketahui banyaknya jumlah Tenaga Kerja Asing kian meningkat setiap tahunnya dan Tenaga Kerja Lokal atau tenaga kerja di Indonesia dengan demikian juga bertambah jumlah angkatan kerjanya sehingga membuat kesempatan bekerja di Indonesia untuk masyarakatnya menurun atau menambahnya tingkat pengangguran dikarenakan maraknya Tenaga Kerja Asing (TKA) yang masuk ke Indonesia. Dalam hal ini tentu saja dengan secara tidak langsung merugikan bagi pekerja lokal yang ada di Indonesia. Yang mana

seharusnya lapangan pekerjaan yang di sediakan oleh perusahaan-perusahaan yang berkontribusi dalam penyerapan tenaga kerja malah membuat tingkatan kesempatan bekerja kian menurun dikarenakan adanya Tenaga Kerja Asing (TKA) yang semakin marak.

Tabel 1.1 : Jumlah Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Kompetensi, Tenaga Kerja Asing, dan Angkatan Kerja (Kesempatan Kerja) di Indonesia tahun 2009 sampai dengan 2018.

NO	TAHUN	TENAGA KERJA ASING	SERTIFIKASI PROFESI	ANGKATAN KERJA
1	2009	65.334	19.567	122.789.987
2	2010	65.768	19.928	123.345.789
3	2011	66.898	21.123	124.985.987
4	2012	67.123	22.456	124.678.987
5	2013	67.897	22.569	125.231.564
6	2014	68.762	22.797	125.316.991
7	2015	69.025	33.294	128.301.588
8	2016	80.375	44.891	129.323.212
9	2017	85.974	57.061	131.544.111
10	2018	95.335	73.116	133.939.099

Sumber: Data diolah³

Dari tabel 1.1 diatas kita dapat mengetahui bahwa jumlah tanaga kerja lokal di Indonesia yang bersertitifikasi dari tahun 2009 – 2018 menunjukkan bahwa setiap tahunnya tenaga kerja lokal yang memiliki sertifikasi meningkat dengan deras, hal

³ Badan Pusat Statistik (BSP), Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), Dinas Ketenagakerjaan Medan

ini terjadi karena perusahaan atau penyedia lapangan kerja lebih memilih tenaga kerja yang memiliki Sertifikasi Profesi atau keahlian yang lebih kompeten daripada tenaga kerja yang belum teruji keahliannya, sehingga membuat angkatan kerja di Indonesia berbondong-bondong untuk mendapatkan Sertifikasi Profesi sesuai dengan keahlian dan tingkat pendidikan tenaga kerja tersebut. Dan Tenaga Kerja Asing yang ada di Indonesia dari tahun 2009 - 2018 juga meningkat secara drastis, yang mana pada tahun 2018 terakhir dapat dilihat jumlah tenaga kerja asing di Indonesia yaitu 95.335 jiwa yang mana itu adalah termasuk skala yang besar, hal ini terjadi karena gampang atau mudahnya masuk ke Indonesia, banyaknya perusahaan atau penyedia lapangan kerja lebih memilih Tenaga Kerja Asing daripada Tenaga Kerja Lokal, yang mana perusahaan menerima modal atau menerima pelaku investasi dari asing yang membuat perusahaan dan penanam modal memiliki hak menggunakan tenaga ahli warga negara asing untuk jabatan dan keahlian tertentu sesuai dengan peraturan Undang-undang⁴. Sehingga menjadi faktor penyebab banyaknya pengangguran tenaga kerja yang terdidik dan dalam kesempatan kerja. Dan dari data di atas kita juga dapat mengetahui bahwa setiap tahunnya angkatan kerja yang meningkat dan membuat kesempatan kerja yang menyempit atau sedikit untuk angkatan kerja di Indonesia.

Tenaga Kerja Asing (TKA) merupakan bagian hubungan ekonomi Internasional, Dr. Jarabah Umar bin Al-Khatib mengatakan bahwa agar hubungan ekonomi Internasional dapat merealisasikan kemanfaatan sebesar mungkin bagi kaum muslimin dan menjauhkan mereka dari mudharat yang akan terjadi, dalam bingkai maqasid syariah, salah satu dari maqasid syariah adalah hifdz nasi (menjaga keturunan). Menjaga keturunan adalah merupakan harta yang pokok dalam kehidupan dan merupakan sebab memakmurkan bumi. Dalam keturunan itu terpendam kekuatan umat, menjaga keturunan mempunyai arti menjaga keberlangsungan generasi masa depan, upaya menjaga kesinambungan generasi manusia antara lain disebutkan dalam QS. An-nisa :9.

⁴ Undang-undang No.23 Tahun 2007 tentang penanaman modal

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعَافًا خَافُوا
عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

Artinya : Dan hendaklah takut kepada Allah, orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. Oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar (QS AnNisa:9)⁵.

Al-Raghib al-Asfahani sebagaimana yang diikuti oleh tafsir Al-Quran tematik kemenag bahwa yang dimaksud dalam QS. Al-nisa : 9 tersebut ialah lemah secara fisik dan lemah karena keadaan sosial ekonomi yang dihadapinya. Yang dimaksud dengan kelemahan kedua yaitu, pertama, kelemahan yang tidak berkenaan dengan fisik, keterampilan hidup, dan kecerdasan, tetapi berkenaan dengan kemampuan untuk pengembangan diri. Yang kedua yaitu kelemahan yang berkenaan dengan kemiskinan dan masalah-masalah sosial.

Oleh karena itu berkaitan dengan tenaga kerja, harus ada regulasi nasional yang mendukung menguntungkan, menguatkan serta meningkatkan daya saing dan sumber daya para pekerja Indonesia, karena mereka adalah kekuatan ekonomi bangsa dan negara. Kerena kalaulah segala lapangan pekerja dipenuhi oleh tenaga kerja asing, maka akan berakibat banyaknya tenaga kerja lokal di Indonesia yang menjadi pengangguran, dengan banyaknya pengangguran akan berakibat rusaknya dan terputusnya generasi bangsa Indonesia⁶.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik menguji atau meneliti lebih dalam tentang **"Pengaruh Tenaga Kerja Asing dan Tenaga Kerja yang Bersertikasi Profesi terhadap kesempatan kerja di Indonesia"**.

B. Identifikasi Masalah

⁵ Alqur'an dan terjemahannya :Surat Al-nisa 9, (Jakarta Depertemen Agama RI,2008)

⁶ F Azhari, tenaga kerja asing dalam bingkai maqasid al syariah, <http://koneksiindonesia.org/2015/tenaga-kerja-asing-dalam-bingkai-maqasid-al-syariah/>, 20 Januari 2020.

1. Banyaknya Tenaga Kerja Asing (TKA) yang masuk ke Indonesia.
2. Pengaruh Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi dalam kesempatan bekerja di Indonesia.
3. Kurangnya perusahaan atau penyedia lapangan pekerjaan lebih mengutamakan Tenaga Kerja Lokal di Indonesia.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan permasalahan yang diidentifikasi diatas, maka perlu adanya pembatasan masalah. Mengingat luasnya permasalahan yang ada, maka penelitian ini akan dibatasi pada pengaruh Tenaga Kerja Asing (TKA) dan Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi terhadap kesempatan kerja di Indonesia menggunakan data Sakernas di Badan Pusat Statistik dari tahun 2008-2018.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis memfokuskan pembahasan pada rumusan masalah berikut :

1. Apakah Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia berpengaruh terhadap kesempatan kerja bagi Angkatan Kerja di Indonesia?
2. Apakah Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi Berpengaruh terhadap kesempatan Kerja bagi Angkatan Kerja di Indonesia?
3. Apakah Tenaga Kerja Asing (TKA) dan Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi berpengaruh secara simultan terhadap kesempatan kerja bagi Angkatan Kerja di Indonesia ?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan paparan rumusan masalah di atas, berikut tujuan dan manfaat dalam penelitian berikut :

a. Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh Tenaga Kerja Asing (TKA) terhadap kesempatan kerja bagi Angkatan Kerja di Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi terhadap kesempatan Kerja bagi Angkatan Kerjadi Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh Tenaga Kerja Asing (TKA) dan Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi secara simultan atau bersamaan terhadap kesempatan kerja bagi Angkatan Kerja di Indonesia.

b. Manfaat

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat penelitian ini dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun secara empiris.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat diharapkan agar menambah kajian teoritis mengenai pengaruh Tenaga Kerja Asing (TKA) dan Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi terhadap kesempatan kerja di Indonesia serta membuka kemungkinan untuk mengadakan penelitian lebih lanjut tentang permasalahan kesempatan kerja di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

- 1) Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan masalah yang di teliti, yaitu pengaruh Tenaga Kerja Asing (TKA) dan Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi terhadap kesempatan kerja di Indonesia.
- 2) Sebagai salah satu bentuk atau syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

b. Bagi Pemerintah

Menjadi masukan dan bahan pembuat kebijakan dalam perizinan Tenaga Kerja Asing (TKA) untuk bekerja di Indonesia dan kebijakan dalam Sertifikasi Profesi terhadap Tenaga Kerja Lokal di Indonesia.

c. Bagi Pembaca dan Masyarakat Umum

Hasil penelitian diharapkan bermanfaat dan memberikan masukan yang berguna bagi pembaca dan masyarakat tentang pengaruh Tenaga Kerja Asing (TKA) dan Sertifikasi Profesi terhadap kesempatan kerja di Indonesia, dan dapat menjadi rujukan penelitian yang relevan selanjutnya,

BAB II

KAJIAN TEORITAS

A. Tinjauan Pustaka

1. Pasar Tenaga Kerja

a. Pengertian Pasar Tenaga Kerja

Pasar Tenaga Kerja adalah seluruh aktivitas dari pelaku-pelaku untuk mempertemukan pencari kerja dengan lowongan kerja , atau proses terjadinya penempatan atau hubungan kerja melalui penyediaan dan penempatan tenaga kerja. Pelaku-pelaku yang dimaksud disini adalah pengusaha, pencari kerja dan pihak ketiga yang membantu pengusaha dan pencari kerja untuk dapat saling berhubungan⁷.

Pasar tenaga kerja dapat pula diartikan sebagai suatu pasar yang mempertemukan penjual dan pembeli tenaga kerja. Sebagai penjual tenaga kerja didalam pasar ini adalah para pencari kerja (pemilik tenaga kerja), sedangkan sebagai pembelinya adalah orang-orang atau lembaga yang memerlukan tenaga kerja'. Pasar tenaga kerja diselenggarakan dengan maksud untuk mengkoordinasi pertemuan antara para pencari kerja dan orang-orang atau lembaga-lembaga yang memerlukan tenaga kerja, dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dari perusahaan, maka pasar tenaga kerja ini dirasakan dapat memberikan jalan keluar bagi perusahaan untuk memenuhinya. Dengan demikian tidak terkesan tidak hanya para pencari kerja yang mendapatkan keuntungan dari adanya pasar ini. Untuk menciptakan kondisi yang sinergi antara kedua belah pihak, yaitu antar penjual dan pemberi tenaga kerja maka diperlukan kerjasama yang baik antara semua pihak yang terkait, yaitu penjual tenaga kerja dan pembeli tenaga kerja, para pelaku di pasar tenaga kerja, terdiri dari :

1. Pencari kerja yaitu setiap orang yang mencari pekerjaan baik karena menganggur, putus hubungan kerja maupun orang yang sudah bekerja

⁷ Nazaruddin Malik, *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*, (Malang; UMM PRESS, 2016), h.25.

21*ibid*, h. 27.

2. tetapi ingin mendapatkan pekerjaan lebih baik sesuai dengan pendidikan, bakat, minat dan kemampuan yang dinyatakan melalui aktivitasnya mencari pekerjaan.
3. Pemberi pekerja yaitu perorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja yang dengan membayar imbalan berupa upah atau gaji.
4. Perantara, yaitu media atau lembaga yang mempertemukan pencari kerja dan pemberi kerja, misalkan agen penyalur tenaga kerja, bursa kerja, dan
5. Head hunters (Pihak ketiga yang menghubungkan pencari kerja dengan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan). Sebagai imbalan head hunters akan memperoleh presentasi gaji dari orang yang diterima bekerja atau komisi dari perusahaan.

b. Golongan Pasar Tenaga Kerja Berdasarkan sifatnya

1) *Pasar Kerja Intern (Internal Labour Market)*

Pasar tenaga kerja Intern yaitu pasar tenaga kerja yang diperoleh dari dalam perusahaan itu sendiri. Pemenuhan kebutuhan karyawan diambil dari dalam perusahaan melalui promosi maupun demosi karyawan. Promosi adalah rotasi atau perpindahan karyawan ke dalam jabatan yang lebih tinggi lagi, misalkan dari asisten manajer menjadi manajer. Sedangkan demosi adalah rotasi karyawan ke posisi yang lebih rendah dari jabatan sebelumnya, misalkan manajer personalia diturunkan menjadi staff.

2) *Pasar Kerja Ekstern (Eksternal Labour Market)*

Pasar tenaga kerja ekstern adalah pasar tenaga kerja yang diperoleh dari luar perusahaan. Pemenuhan kebutuhan karyawan diperoleh dari pihak luar, misalkan melalui iklan lowongan pekerjaan, agen atau penyalur tenaga kerja atau melalui walk interview.

c. Golongan Pasar Tenaga Kerja Berdasarkan prioritasnya

1) *Pasar Kerja Utama (Primary Labour Market)*

Pasar kerja utama adalah pasar tenaga kerja yang menawarkan jabatan atau posisi dengan tingkat upah atau gaji yang tinggi, pekerjaan yang baik dan dengan kondisi yang stabil. Pasar ini dapat ditemukan pada sector usaha yang menggunakan padat modal.

2) *Pasar Kerja Sekunder (Secondary Labour Market)*

Pasar kerja sekunder yaitu pasar tenaga kerja yang menawarkan jabatan atau posisi dengan tingkat upah dan gaji yang rendah, posisi yang kurang stabil dan kurang memberi kesempatan untuk pengembangan karir karyawan. Biasanya ini dapat dilihat pada industry restoran dan jasa hotel, kasir dan penjualan ritel.

d. Golongan Pasar Tenaga Kerja Berdasarkan Pendidikannya

1) *Pasar Kerja Terdidik (Skilled Labour Market)*

Pasar kerja terdidik adalah pasar tenaga kerja yang membutuhkan karyawan yang berpendidikan dan memiliki keterampilan yang memadai. Pasar tenaga kerja ini biasanya dibutuhkan pada sector usaha formal, misalnya dokter, akuntan, pengacara, dan sebagainya.

2) *Pasar Kerja Tidak Terdidik (Unskilled Labour Market)*

Pasar kerja tidak terdidik adalah pasar tenaga kerja yang menawarkan pekerjaan-pekerjaan yang tidak mementingkan pendidikan maupun keterampilan-keterampilan khusus tertentu. Pasar tenaga kerja ini biasanya dapat ditemui pada sector usaha nonformal, misalnya, pedagang asongan, loper Koran dan majalah, juru parkir, dan sebagainya.

2. Tenaga Kerja

a. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab 1 pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi 2 kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun-65 tahun⁸. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut tenaga kerja.

Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun adapula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja adalah penduduk yang siap melakukan pekerjaan, penduduk yang telah memasuki usia kerja (Working Age population), angkatan kerja adalah penduduk yang berumur 15 sampai dengan 65 tahun yang sedang bekerja atau yang mencari pekerjaan.

b. Tenaga kerja dalam pandangan islam

Tenaga Kerja merupakan factor produksi yang diakui di dalam setiap system ekonomi terlepas dari kecenderungan ideologi yang dianut. Islam tidak pernah memandang buruh karena statusnya menjadi rendah, dan karenanya dapat diperlukan semena-mena. Oleh sebab itu, relasi buruh dan majikan harus mengacu pada nilai-nilai syariat islam. Misalnya, majikan harus memperhatikan perkembangan jiwa, emosi dan kehidupan social para buruh. Majikan harus membayar upah buruhnya sebelum kering keringatnya. Itulah upah yang adil dan upah yang memanusiakan. Sebaliknya buruh harus memberikan hasil kerja yang

⁸ M.Ridwan dan Sunarji Harahap. "Perekonomian Indonesia, (Medan, Febi UIN-SU Press, 2016), h.73.

maksimal sebagai konsekuensi kontrak yang telah disepakati bersama⁹.

عن عبد الله بن عمر قال قال رسول الله صلى الله عليه وسلم اعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه

Artinya : " Dari Abdullah Bin Umar ia berkata, Rasulullah SAW bersabda, Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya¹⁰.

Hadist Nabi SAW yang menyuruh ummatnya untuk memberikan upah sebelum kering keringatnyamengandung 2 hal penting, yaitu :

1. Sebagai pekerja, seseorang dituntut harus menjadi pekerja keras, Profesional, dan Sumgguh-sungguh. Hal ini diisyaratkan secara simbolis dengan perkataan rosulullah "Pekerjaan yang mengandung keringat".
2. Upah diberikan tepat waktu sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan. Seseorang tidak boleh dieksploitasi tenaganya sementara haknya tidak diberikan tepat waktu¹¹.

c. Peraturan Pemerintah Tenaga Kerja

Pemerintah menerbitkan peraturan pemerintah NO. 53 tahun 2012 tentang perubahan kedelapan atas peraturan pemerintah No. 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang ditandatangani oleh Presiden Susilo Bambang Yudhoyono tanggal 23 april 2012.

Dengan terbitnya PP No.53 tahun 2012 ini, pemerintah telah meningkatkan jaminan dan manfaat dari program Jminan Sosial tenaga Kerja (Jamsostek) yang merupakan program perlindungan dasar bagi tenaga kerja dan keluarganya. Penerbitan PP ini untuk memberikan manfaat program jamsostek yang lebih baik lagi bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan cara meningkatkan manfaat jaminan dan kemudahan pelayanan bagi tenaga kerja dan keluarganya. Peningkatan yang dimaksud adalah akan diatur lebih lanjut melalui perubahan Permenakertrans No.12/2007 tentang petunjuk Teknisi pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, pembayaran

⁹ Azhari Akmal Tarigan, Tafsir ayat-ayat ekonomi sebuah Eksplorasi Melalui Kata-kata Kunci Dalam Al-Qur'an.. (Medan: Citapustaka Media Perintis, 2012) h.175.

¹⁰ HR. Ibnu Majah dalam kitab "Hukum-hukum, bab balasan bagi penyewa", (Jakarta: Pustaka Azam, 2018), h.452.

¹¹ Isnaini Harahap, et. Al, Hadist-hadist Ekonomi (Jakarta: Prenadamedia Group, 2017), h.84.

Santunan dan Pelayanan JAMSOSTEK, kata Muhaimin. Sedangkan perubahab lainnya adalah untuk manfaat jaminan kematian (JKM) yang semula diberikan sebesar Rp 16,8 juta berubah menjadi Rp.21 juta Per orang.

3. Tenaga Kerja Asing (TKA)

a. Pengertian Tenaga Kerja Asing (TKA)

Pengertian tenaga kerja asing sebenarnya dapat ditinjau dari segala segi, dimana salah satunya yang menentukan kontribusi terhadap daerah dalam bentuk retribusi¹² dan juga menentukan status hukum serta bentuk-bentuk persetujuan dari pengenaan retribusi. Tenaga Kerja Asing adalah tiap orang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Pengertian tenaga kerja asing ditinjau dari segi undang-undang (Pengertian Otentik), yang dimana pada pasal 1 angka 13 UU NO 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.

b. Pengaturan Nasional Mengenai Tenaga Kerja Asing (TKA)

- 1) Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang (TKWNAP).

Berbeda dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menggunakan istilah tenaga kerja asing terhadap warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), dalam Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang (TKWNAP), menggunakan istilah tenaga warga negara asing pendatang, yaitu tenaga kerja warga negara asing yang memiliki visa tinggal terbatas atau izin tinggal terbatas atau izin tetap untuk maksud bekerja

¹² Widodo Suryando, Tenaga Kerja Asing; Analisis Politik Hukum, (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2017), h.5.

(melakukan pekerjaan) dari dalam wilayah Republik Indonesia (Pasal 1 angka 1). Istilah TKWNAP ini dianggap kurang tepat, karena seorang tenaga kerja asing bukan saja datang (sebagai pendatang) dari luar wilayah Republik Indonesia, akan tetapi ada kemungkinan seorang tenaga kerja asing lahir dan bertempat tinggal di Indonesia karena status keimigrasian orang tuanya (berdasarkan asas *ius soli* atau *ius sanguinis*).

Pada prinsipnya, Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 tentang penggunaan tenaga kerja warga negara asing pendatang adalah mewajibkan pengutamaan penggunaan tenaga kerja Indonesia di bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia kecuali jika ada bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia belum atau tidak sepenuhnya diisi oleh tenaga kerja Indonesia, maka penggunaan tenaga kerja warga negara asing pendatang diperbolehkan sampai batas waktu tertentu (Pasal 2). Ketentuan ini mengharapkan agar tenaga kerja Indonesia kelak mampu mengadopsi skill tenaga kerja asing yang bersangkutan dan melaksanakan sendiri tanpa harus melibatkan tenaga kerja asing. Dengan demikian penggunaan tenaga kerja asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia secara optimal.

2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing (UUPTKA)¹³. Dalam perjalanannya, pengaturan mengenai penggunaan tenaga kerja asing tidak lagi diatur dalam undang-undang tersendiri, namun sudah merupakan bagian dari kompilasi dalam UU Ketenagakerjaan yang baru. Dalam UUK, pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dimuat pada Bab VIII, Pasal 42 sampai dengan Pasal 49. Pengaturan tersebut dimulai dari kewajiban pemberi kerja yang menggunakan TKA untuk memperoleh izin tertulis, memiliki rencana penggunaan TKA yang memuat alasan, jenis jabatan dan jangka waktu penggunaan TKA; kewajiban penunjukan tenaga kerja WNI sebagai pendamping

¹³ 8 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK).

TKA; hingga kewajiban memulangkan TKA ke negara asal setelah berakhirnya hubungan kerja.

UUK menegaskan bahwa setiap pengusaha dilarang mempekerjakan orang-orang asing tanpa izin tertulis dari Menteri. Pengertian Tenaga Kerja Asing juga dipersempit yaitu warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Di dalam ketentuan tersebut ditegaskan kembali bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Untuk memberikan kesempatan kerja yang lebih luas kepada tenaga kerja Indonesia (TKI), pemerintah membatasi penggunaan tenaga kerja asing dan melakukan pengawasan. Dalam rangka itu, Pemerintah mengeluarkan sejumlah perangkat hukum mulai dari perizinan, jaminan perlindungan kesehatan sampai pada pengawasan. Sejumlah peraturan yang diperintahkan oleh UUK antara lain :

1. Keputusan Menteri tentang jabatan tertentu dan waktu tertentu (Pasal 42 ayat (5)).
2. Keputusan Menteri tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Pasal 43 ayat (4)).
3. Keputusan Menteri tentang Jabatan dan Standar Kompetensi (Pasal 44 ayat (2)).
4. Keputusan Menteri tentang Jabatan-jabatan tertentu yang dilarang dijabat oleh Tenaga Kerja Asing (pasal 46 ayat (2)).
5. Keputusan Menteri tentang Jabatan-jabatan tertentu di Lembaga Pendidikan yang dibebaskan dari Pembayaran Kompensasi (Pasal 47 ayat (3)).
6. Peraturan Pemerintah tentang besarnya Kompensasi dan penggunaannya (Pasal 47 ayat (4)).
7. Keputusan Presiden tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping (Pasal 49).

Sejak UUK diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003, telah dilahirkan beberapa

peraturan pelaksana undang-undang tersebut, antara lain :

1. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 223/MEN/2003 Tentang Jabatan-jabatan di Lembaga Pendidikan yang Dikecualikan dari Kewajiban Membayar Kompensasi.
2. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 67/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Program JAMSOSTEK bagi Tenaga Kerja Asing.
3. Peraturan Menteri Nomor PER. 02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Selanjutnya dijelaskan bahwa untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja nasional terutama dalam mengisi kekosongan keahlian dan kompetensi di bidang tertentu yang tidak dapat ter-cover oleh tenaga kerja Indonesia, maka tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia sepanjang dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. Mempekerjakan tenaga kerja asing dapat dilakukan oleh pihak manapun sesuai dengan ketentuan kecuali pemberi kerja orang perseorangan. Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk kecuali terhadap perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler. Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu bagi tenaga kerja asing ditetapkan dengan keputusan Menteri, yaitu Keputusan Menteri Nomor : KEP-173/MEN/2000 tentang Jangka Waktu Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang.

Terhadap setiap pengajuan/rencana penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia harus dibatasi baik dalam jumlah maupun bidang-bidang yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing. Hal itu bertujuan agar kehadiran tenaga kerja asing di Indonesia bukanlah dianggap sebagai ancaman yang cukup serius bagi tenaga kerja Indonesia, justru kehadiran mereka sebagai pemicu bagi tenaga kerja Indonesia untuk lebih profesional dan selalu menambah kemampuan dirinya agar dapat bersaing baik antara sesama tenaga kerja Indonesia maupun dengan tenaga kerja asing. Oleh karenanya UUK, membatasi jabatan-jabatan yang dapat diduduki

oleh tenaga kerja asing. Terhadap tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu yang selanjutnya diatur dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 223 Tahun 2003 tentang Jabatan-jabatan di Lembaga Pendidikan yang Dikecualikan dari Kewajiban Membayar Kompensasi.

Jabatan-jabatan yang dilarang (closed list) ini harus diperhatikan oleh si pemberi kerja sebelum mengajukan penggunaan tenaga kerja asing. Selain harus mentaati ketentuan tentang jabatan, juga harus memperhatikan standar kompetensi yang berlaku. Ketentuan tentang jabatan dan standar kompetensi didelegasikan ke dalam bentuk Keputusan Menteri. Namun dalam prakteknya, kewenangan delegatif maupun atributif ini belum menggunakan aturan yang sesuai dengan UUK.

Kahadiran tenaga kerja asing dapat dikatakan sebagai salah satu pembawa devisa bagi negara dimana adanya pembayaran kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakan. Pembayaran kompensasi ini dikecualikan pada pemberi kerja tenaga kerja asing merupakan instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan[2]. Besanya dana kompensasi untuk tenaga kerja Indonesia di luar negeri sebesar US\$15, sedangkan kompensasi untuk tenaga kerja asing di Indonesia sebesar US\$100[3]. Dalam rangka pelaksanaan Transfer of Knowledge dari tenaga kerja asing kepada tenaga kerja Indonesia, kepada pemberi kerja diwajibkan untuk mengadakan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping (Pasal 49 UUK). Mengenai hal ini diatur dengan Keputusan Presiden yang sampai saat ini belum ditetapkan.

c. TKA di Era Globalisasi dan Pasar Bebas

Sebagai konsekuensi dari globalisasi dan liberalisasi perdagangan dan investasi, seperti penanaman modal asing secara langsung, maka jumlah tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia cenderung mengalami peningkatan dari waktu ke waktu. Apalagi Indonesia sebagai bagian dari komunitas dunia seperti WTO, AFTA dan APEC semakin memperbesar peluang masuknya tenaga kerja asing ke

Indonesia. Dalam World Trade Organisation yang salah satunya membahas perdagangan dalam sektor jasa (General Agreement on Trade in Services), mewajibkan kepada setiap negara anggotanya untuk membuka akses pasarnya bagi penyedia jasa asing. Indonesia yang telah ikut serta dalam WTO dan telah meratifikasi tentunya harus mengikuti kewajiban yang diamanatkan dalam perjanjian tersebut. Aspek kualitas sumber daya manusia harus menjadi titik sentral. Selain itu pengaturan dari sektor perundang-undangan juga harus lebih dimaksimalkan demi terciptanya perlindungan dan pengawasan yang lebih baik bagi tenaga kerja asing¹⁴.

d. Perlindungan Tenaga Kerja Asing di Indonesia

Hingga saat ini penggunaan tenaga kerja asing belum jauh berbeda sebelum adanya UU Ketenagakerjaan (UU No. 13 / 2003). Keadaan ini akan berlanjut terus jika Pemerintah tidak memulai untuk turut campur dalam penempatan tenaga kerja asing. Termasuk di dalamnya memperketat pengawasan penggunaan tenaga kerja asing dan membatasi serta menutup jabatan-jabatan tertentu bagi tenaga kerja asing dengan membuka dan menyediakan jabatan-jabatan tersebut bagi tenaga kerja Indonesia. Proses “indonesianisasi” jabatan-jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing senantiasa dilakukan dengan mempersyaratkan adanya tenaga pendamping warga Negara Indonesia bagi tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia dan mewajibkan melakukan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja Indonesia, yang secara keseluruhan dimaksudkan dalam rangka “transfer of knowledge” dan “transfer of learning” dari tenaga kerja asing kepada tenaga kerja Indonesia. Oleh karenanya dalam mempekerjakan tenaga kerja asing, dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang sangat ketat, terutama dengan cara mewajibkan bagi perusahaan atau korporasi yang mempergunakan tenaga kerja asing bekerja di Indonesia dengan membuat rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-228/Men/2003 tentang Tata Cara Pengesahan RPTKA, dan meminta izin penggunaan tenaga kerja asing (IMTA) sebagaimana diatur dalam Keputusan

¹⁴ *Ibid*, h. 113.

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No Kep20/Men/III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh IMTA.

Terhadap setiap tenaga kerja yang bekerja di Indonesia diberlakukan UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial tenaga Kerja (Jamsostek). Mengingat begitu relative besarnya jumlah tenaga kerja asing yang bekerja di Indoensia, maka perlu diberikan perlindungan berupa pengikutsertaan yang bersangkutan dalam program jaminan social tenaga kerja. Perlindungan ini tidak hanya terhadap tenaga kerja asing yang bersangkutan melainkan juga keluarganya. Bagi tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia yang telah mendapatkan jaminan social tenaga kerja di negara asalnya, menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor. Per. 02/Men/XII/2004 tentang Pelaksanaan Program Jaminan Social Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Asing, maka terhadap pengusaha tidak diwajibkan mengikutsertakan tenaga kerja asing yang bersangkutan dalam program jamian sosial tenaga kerja di Indonesia¹⁵.

Menurut Pasal 25 Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), jaminan social merupakan pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh di luar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan. Dengan kata lain, meskipun buruh tidak bekerja, yang bersangkutan tetap mendapatkan upah. Tidak melakukan pekerjaan di luar kesalahannya, dikarenakan sakit, hamil, kecelakaan, dan meninggal dunia¹⁶.

e. Tujuan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA)

Tujuan penggunaan tenaga kerja asing tersebut adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan profesional pada bidang tertentu yang belum dapat di duduki oleh tenaga kerja lokal serta sebagai tahapan dalam mempercepat proses pembangunan nasional maupun daerah dengan cara mempercepat alih ilmu pengetahuan dan teknologi dan meningkatkan investasi asing terhadap kehadiran TKA sebagai penunjang pembangunan di Indonesia

¹⁵ *ibid*, h 54.

¹⁶ Hastuti Hesty et al, "Permasalahan Hukum Tenaga Kerja Asing Di Indonesia" (Penelitian Kepustakaan dan Empiris, Jakarta, 2005), hal. 18.

walaupun pada kenyataannya perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia baik itu perusahaan-perusahaan swasta asing ataupun nasional wajib menggunakan tenaga ahli bangsa Indonesia¹⁷.

f. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Asing

Hak-hak Tenaga Kerja Asing ialah berbeda dengan Undang-undang Ketenagakerjaan yang menggunakan istilah tenaga kerja asing terhadap warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), dalam keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 tentang penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing pendatang (TKWNAP), menggunakan istilah tenaga warga negara asing pendatang, yaitu tenaga kerja warga negara asing yang memiliki visa tinggal terbatas atau izin tinggal terbatas untuk melakukan pekerjaan di dalam wilayah Indonesia¹⁸.

Pada prinsipnya keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 tentang penggunaan tenaga kerja asing adalah dengan mewajibkan pengutamaan penggunaan tenaga kerja lokal di bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia kecuali, jika ada bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia belum atau tidak sepenuhnya diisi oleh tenaga kerja Indonesia, maka penggunaan tenaga kerja asing pendatang diperbolehkan sampai batas waktu tertentu. Ketentuan ini diharapkan untuk tenaga kerja lokal kelak dapat mengadopsi skill tenaga kerja asing yang bersangkutan dan melaksanakan sendiri tanpa harus melibatkan tenaga kerja asing. Tenaga Kerja Asing (TKA) yang berada dan bekerja di Indonesia wajib untuk tunduk dan dilindungi dengan Undang-undang Ketenagakerjaan¹⁹.

4. Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi

a) Pengertian Sertifikasi

¹⁷ HR Abdussalam, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan*, Penerbit Restu Agung, Jakarta, h.322

¹⁸ *Ibid*, h. 52

¹⁹ *Undang-undang Republik Indonesia, Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*

Istilah sertifikasi berasal dari bahasa Inggris 'certification' dengan yang berarti keterangan, pengesahan, ijazah, sertifikat, brevet, diploma, keterangan. *International Institute For Environment dan Development* (IIED), pengertian sertifikasi adalah prosedur dimana pihak ketiga memberikan jaminan tertulis bahwa suatu produk, proses atau jasa telah memenuhi standar tertentu, berdasarkan audit yang dilaksanakan dengan prosedur yang disepakati²⁰.

Ikatan ahli Geologi Indonesia mendefinisikan Sertifikasi ialah standarisasi secara profesional bagi mereka yang kompeten dibidang pekerjaan masing-masing, yang dikelola dan dibina oleh Organisasi Profesi atau Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) bukan Pemerintah, persyaratan ini memenuhi kualitas profesional yang sudah ditetapkan²¹.

b) Jenis Sertifikasi

Setiap Komunitas atau Organisasi Profesi melakukan kegiatan sertifikasi dengan berbagai pola pengembangan, ada yang melakukan sertifikasi karena persyaratan atau standar yang ditetapkan oleh pemerintah seperti sertifikasi pendidik/guru, standar pembeli (customer), dan standar pemilik lisensi produk. Disamping itu sertifikasi dilakukan untuk kebutuhan pengembangan kompetensi terhadap tenaga atau organisasi bersangkutan seperti pembinaan tenaga pendamping masyarakat atau fasilitator.

Secara umum terdapat tiga jenis umum sertifikasi. Tercantum dalam urutan tingkat pembangunan dan portabilitas, mereka adalah perusahaan (internal), produk spesifik, dan profesi.

c) Sertifikasi Profesional

²⁰ Abdurrahman dan Sumarna (ed.), *XII Tahun BNSP: Perkembangan dan Tantangan*, (Jakarta: BNSP, 2017), h. 25.

²¹ BNSP: <http://sertifikasi.iagi.or.id/>, di akses pada 14/6/2019

Istilah Sertifikasi Profesional seringkali digunakan untuk menunjukkan kemampuan atau kualifikasi seseorang berdasarkan atribut atau kriteria yang telah ditentukan oleh sebuah organisasi/badan atau lembaga pengembangan (biasanya sudah tereakreditasi)²² Sebutan sertifikasi ditetapkan bagi tenaga kerja yang profesional, sering disebut hanya sertifikasi atau kualifikasi, untuk menjamin kualifikasi dalam melakukan tugas atau pekerjaan tertentu. Dengan kata lain sertifikasi profesi adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang atau mengetahui org tersebut bahwa memiliki keahlian yang kompeten.

d) Manfaat Sertifikasi Profesi

Manfaat Sertifikasi Profesi sebagai berikut :

1. Melindungi organisasi dan anggota profesi dari praktek penyelenggaraan layanan sesuai tugas dan fungsi yang tidak kompeten sehingga dapat merusak citra organisasi profesi itu sendiri.
2. Melindungi masyarakat atau warga negara dari praktek layanan yang merugikan dan tidak dapat dipertanggung jawabkan dapat menghambat kepentingan yang lebih luas.
3. Mendorong upaya pembinaan sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi yang dipersyaratkan oleh organisasi profesi.
4. Melindungi dan memelihara organisasi profesi dalam menyelenggarakan tugas dan fungsinya dari kepentingan internal dan eksternal yang berpotensi menyimpang dari ketentuan yang berlaku.
5. Sarana akuntabilitas publik.
6. Pengembangan karir dalam masyarakat bagi anggota profesi.
7. Menerapkan etika dan standar nilai yang mengatur kinerja dan layanan profesi.

e) Standar Kompetensi

²² 17 *Ibid*, h. 56.

Standar Kompetensi merupakan ukuran atau patokan tentang pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang harus seseorang untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan unjuk kerja yang dipersyaratkan/ standar kompetensi tidak berarti hanya kemampuan menyelesaikan suatu tugas, tetapi dilandasi pula bagaimana serta mengapa tugas itu dikerjakan. Dengan kata lain, standar kompetensi meliputi faktor-faktor yang mendukung seperti pengetahuan dan kemampuan untuk mengerjakan suatu tugas dalam kondisi normal di tempat kerja serta kemampuan mentransfer dan menereapkan kemampuan dan pengetahuan pada situasi dan lingkungan yang berbeda.

Dalam upaya menjamin pengembangan SDM yang efektif, efisien dan akuntabel maka diperlukan program standarisasi kompetensi dan sertifikasi profesi ditempat kerja. Sebagaimana dikeluarkannya PP 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan harus memiliki kualifikasi, kompetensi dan sertifikasi sesuai dengan bidan dan tugasnya. Dengan adanya standarisasi kompetensi dan sertifikasi bagi pengelola pelatihan pusat pelatihan (training center), maka akan berdampak positif pada keberhasilan strategi pengembangan SDM. Disamping itu dunia kerja diharapkan memiliki Training Manager yang memiliki kualifikasi dan kompetensi dibidangnya, yaitu mampu mengidentifikasi masalah dan menemukan alternatif solusi terhadap masalah kinerja serta menyediakan program-program pengembangan SDM yang bermutuan relevan dengan kebutuhan kinerja.

f) Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP)

Badan Nasional Sertifikasi Profesi dibentuk berdasarkan sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 2004 atas perintah UU Nomor 13 tahun 2003, tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi utamanya pasal 4 ayat 1 : Guna terlaksananya tugas sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 3, BNSP dapat memberikan lisenensi kepada lembaga Sertifikasi Profesi yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja. Ayat 2 Ketentuan mengenai persyaratan dan tata cara pemberian lisenensi lembaga

sertifikasi profesi sebagaimana dimasud dalam ayat 1 ditetapkan lenih lanjut oleh BNSP.

BNSP merupakan badan independen yang bertanggung jawab kepada Presiden yang memiliki kewenangan sebagai otoritas sertifikasi personil dan bertugas melaksanakan sertifikasi kompetensi profesi bagi tenaga kerja. Pembentukan BNSP merupakan bagian integral dari pengembangan paradigma baru dalam sistem penyiapan tenaga kerja yang berkualitas. Berbeda dengan paradigma lama yang berjalan selama ini, sistem penyiapan tenaga kerja dalam format paradigma baru terdapat dua prinsip yang menjadi dasarnya, yaitu : penyiapan tenaga kerja didasarkan atas kebutuhan pengguna (demand driven), dan proses diklat sebagai wahana penyiapan tenaga kerja dilakukan dengan menggunakan pendekatan pelatihan berbasis kompetensi (Competency Based Training / CBT). Pengembangan sistem penyiapan tenaga kerja dengan paradigma baru ini dimulai pada awal tahun 2000 yang ditandai dengan ditanda tangannya Surat Kesepakatan Bersama (SKB) antara Menteri Tenaga Kerja, Menteri Pendidikan Nasional, Ketua Umum Kadin Indonesia. Didalam Skb tersebut disepakati pembentukan Badan Nasional Pendidikan dan Pelatihan Profesi (BN3P) sebagai wadah untuk pengembangan CBT di Indonesia²³.

Pada awalnya BN3P diusulkan untuk dibentuk berdasarkan keputusan Presiden (Keppres). Tetapi setelah pembahasan mendalam secara lintas-sektoral bersama dengan Sekretariat Negara (Sekneg) pada tahun 2001 akhirnya disepakati untuk diusulkan pambentukannya berdasarkan peraturan yang berlaku. Mempertimbangkan bahwa pengusulan secara khusus pembentukan BN3P yang kemudian berubah menjadi BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) berdasarkan Undang-Undang pada waktu itu diperkirakan membutuhkan waktu yang lama. Maka untuk mempermudah proses dan sekaligus mempersingkat waktu akhirnya disepakati untuk memasukkan pembentukan BNSP kedalam Rancangan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang pada tahun 2002 dalam proses pembahasan dengan DPR-RI. Pada tahun 2003, Undang-Undang No 13 disahkan yang didalamnya

²³ Website BNSP, <http://Sertifikasi.iagi.or.id> di unduh 20 januari 2020.

secara eksplisit mencantumkan tentang prinsip pelatihan tenaga kerja berdasarkan paradigma baru dan menetapkan BNSP sebagai pelaksana sertifikasi kompetensi kerja.

g) Pelatihan (Sertifikasi Profesi) dalam Ekonomi Islam

Rasulullah SAW juga melakukan pembinaan-pembinaan atau pelatihan kepada para sahabat. Adapun cara-cara yang dilakukan beliau adalah sesuai dengan Al-qur'an surat Ar-Ra'd ayat 11 :

إن الله لا يغير ما بقوم حتى يغيروا ما بأنفسهم وإذا أراد الله بقوم سوءا فلا مرد الله وما لهم من دونه من وال

Artinya: Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (QS. ArRa'd: 11)²⁴.

Rasulullah selalu menekankan bahwa perubahan harus berasal dalam diri sendiri dan tidak boleh berawal dari luar. Jika perubahan berawal dari luar maka akan sulit untuk mengikuti perubahan tersebut, tetapi jika perubahan berasal dari dalam apapun yang terjadi akan dapat dihadapi. Rasulullah SAW selalu menekankan tujuan yang selalu ingin dicapai. Rasulullah juga memberikan contoh dan selalu meningkatkan keteladanan serta memberikan contoh-contoh budaya kerja, selalu memberikan penghargaan dan pengetahuan, dari ayat diatas menunjukkan bahwa pelatihan sangat di anjurkan oleh islam untuk lebih baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja²⁵.

²⁴ Al-qur'an dan Terjemahannya Surat Ar-Ra'd :11, (jakarta, Depertemen Agama RI, 2004)

²⁵ 20 Muhammad Radiansyah, *Pengaruh Pelatihan dan Teknologi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Balai Penelitian Sungei Putih Kecamatan Galang (Skripsi S1 Ekonomi Islam IAIN SU, 2014)*, h, 57-58

5. Kesempatan Kerja

a. Pengertian Kesempatan Kerja

Kesempatan Kerja ialah keadaan yang menggambarkan ketersediaan lapangan kerja untuk para pencari kerja. Kesempatan kerja merupakan jumlah lapangan kerja yang tersedia untuk orang-orang yang sedang mencari kerja atau dapat juga dikatakan ketersediaan lapangan kerja untuk memerlukan pekerjaan²⁶.

Secara umum kesempatan kerja merupakan keadaan yang menggambarkan seberapa jumlah total dari angkatan kerja yang mampu diserap serta ikut aktif dalam perekonomian. Kesempatan kerja juga dapat dikatakan sebagai jumlah penduduk yang sedang bekerja ataupun mendapatkan pekerjaan, jika semakin banyak orang yang maka kesempatan kerjanya cukup luas atau banyak. Kesempatan kerja mengandung pengertian lapangan atau kesempatan yang tersedia untuk bekerja akibat dari suatu kegiatan ekonomi (produksi). Dengan demikian pengertian kesempatan kerja ialah mencakup lapangan pekerjaan yang sudah diisi dan semua lapangan pekerjaan yang masih lowong. Dari lapangan pekerjaan yang masih lowong tersebut yang mengandung arti adanya kesempatan), kemudian timbul kebutuhan akan tenaga kerja. Kebutuhan tenaga kerja nyata-nyata diperlukan oleh perusahaan/lembaga menerima tenaga kerja pada tingka tupah, posisi, dan syarat kerja tertentu.

Kesempatan kerja adalah banyaknya orang dapat terserap untuk bekerja pada suatu perusahaan atau pada suatu instansi, kesempatan kerja ini akan menampung semua tenaga kerja yang tersedia apabila lapangan pekerjaan yang tersedia mencukupi atau seimbang dengan banyaknya tenaga kerja yang tersedia²⁷. Kebutuhan tenaga kerja didasarkan pada pemikiran bahwa tenaga kerja dalam masyarakat merupakan salah satu faktor yang potensial untuk pembangunan

²⁶ John Maynard Keynes, *Teori Umum Mengenai Kesempatan Kerja, Bunga dan Uang*, (Yogyakarta: UGM Press, 2017), h. 32.

²⁷ Tambunan, *Tenaga Kerja*. (Yogyakarta: BPFE, 2002), h. 80

ekonomi secara keseluruhan, dengan demikian jumlah penduduk Indonesia yang cukup besar dapat menentukan percepatan laju pertumbuhan ekonomi. Kesempatan kerja yang tersedia dan kualitas tenaga kerja yang digunakan akan menentukan proses pembangunan ekonomi untuk menjalankan proses produksi dan juga sebagai pasar barang dan jasa.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kesempatan Kerja

Pada suatu daerah dimana tingkat kesempatan kerjanya tinggi, hal tersebut akan mengurangi tingkat pengangguran dan sebaliknya jika kesempatan kerja itu rendah maka pengangguran akan meningkat²⁸. Tinggi rendahnya tingkat kesempatan kerja dipengaruhi oleh beberapa komponen pokok, komponen tersebut di suatu negara jenisnya berbeda-beda. Menurut Simanjuntak faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja, ialah :

1) Kondisi Perekonomian

pesat roda perekonomian suatu daerah mencerminkan aktivitas yang tinggi, kapasitas produksi yang tinggi membutuhkan tingginya factor produksi diantaranya adalah tenaga kerja. Jadi banyak perusahaan yang menambah tenaga kerja baru.

2) Pertumbuhan Penduduk

Kualitas pertumbuhan ekonomi akan dipengaruhi oleh tingginya angka pertumbuhan penduduk. Oleh sebab itu semakin tinggi jumlah penduduk akan mengurangi kesempatan orang untuk bekerja.

3) Produktivitas / kualitas sumber daya manusia

Tingginya produktivitas dan kualitas sumber daya seseorang, akan mendorong tingginya tingkat kesempatan kerja, dan sebaliknya kualitas sumber daya manusia yang rendah akan kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan.

4) Tingkat Upah

²⁸ 23 Ibid, h. 38

Kenaikan upah yang tidak dibarangi dengan kenaikan kapasitas produksi akan menyebabkan pihak perusahaan akan mengurangi jumlah karyawannya, hal tersebut akan menurunkan tingkat kesempatan kerja.

c. Teori Kesempatan kerja

Elastisitas pemerintah akan tenaga kerja tergantung dari elastisitas penyediaan dari bahan-bahan pelengkap dalam produksi, misalnya modal, tenaga listrik, bahan mentah dan lain-lain. Modal yang diinvestasikan dalam suatu usaha berupa uang atau barang, misalnya mesin-mesin digerakkan oleh tenaga kerja dan sumber-sumber serta bahan-bahan dikelola oleh manusia²⁹.

Semakin banyak kapasitas dan jumlah mesin yang dioperasikan, semakin banyak tenaga kerja yang diperlukan. Jadi semakin besar elastisitas penyediaan factor pelengkap, maka akan semakin besar elastisitas akan permintaan tenaga kerja. Adanya usaha pembangunan ekonomi nasional, biasanya beberapa sector mengalami pertumbuhan yang pesat dan sebagian yang lain mengalami pertumbuhan yang lambat, sehingga kemampuan setiap sector berbeda dalam menyerap tenaga kerja. Perbedaan laju pertumbuhan tersebut menyebabkan perbedaan laju peningkatan produktivitas kerja masing-masing sector dan secara berangsur-angsur terjadi perubahan sektoral baik dalam penyerapan tenaga kerja maupun dalam kontribusinya terhadap pembangunan nasional.

Landasan membuat suatu kerangka dasar bagi pertumbuhan setrategi penciptaan lapangan pekerjaan baru yang dapat menahan kenaikan lebih lanjut dari kelebihan tenaga kerja di Indonesia digunakan kerangka dasar perkiraan menggunakan konsep elastisitas kesempatan kerja.

d. Jenis-jenis Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja dapat menjadi partisipasi seseorang dalam artian memikul beban pembangunan maupun dalam menerima kembali hasil dari

²⁹ *Ibid*, h 36

pembangunan tersebut. Kesempatan kerja dapat dibedakan menjadi dua macam yang diantaranya sebagai berikut:

1) Kesempatan Kerja Permanen

Yaitu kesempatan kerja yang merupakan atau yang memungkinkan orang yang bekerja secara terus menerus sampai pensiun atau sampai tidak lagi mampu untuk bekerja, misalnya seperti seseorang yang bekerja di Instansi pemerintahan atau di Instansi swasta yang dimana memiliki jaminan sosial hingga tua.

2) Kesempatan Kerja Temporer

Yaitu kesempatan kerja yang memungkinkan orang yang bekerja dalam waktu yang singkat, lalu menganggur dan mencari pekerjaan yang baru lagi. Contohnya seperti pegawai swasta yang dimana pekerjaannya tergantung pesanan atau pegawai pabrik yang terikat oleh kontrak dengan jangka waktu tertentu untuk bekerja³⁰.

B. Penelitian Sebelumnya

Table 2.1:

Penelitian terdahulu

Penelitian Terdahulu. Dalam kajian penelitian sebelumnya dapat dijadikan perbandingan dan acuan untuk memberikan gambaran terhadap penelitian terdahulu yang mengambil tema yang sama dengan penulis dan berguna bagi penulis dalam menyusun penelitian ini. Pada bagian ini akan diberikan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan rencana penelitian ini :

No	Nama Peneliti dan Judul	Tahun	Metedologi Penelitian	Hasil Penelitian

³⁰ Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, h. 16.

1	Yosef Hartoko Tahun 2018 ³¹ .	Pengaruh pendidikan, pelatihan, jenis kelamin, umur, status, perkawinan, dan daerah tempat tinggal terhadap mencari kerja tenaga kerja terdidik di Indonesia.	Pada penelitian ini penulis (peneliti) menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan tehnik Analisis Regresi Robust.	Pengaruh pelatihan terhadap lama mencari kerja menghasilkan probabilitas tingkat kesalahan lebih kecil dari tariff signifikan yang diharapkan yakni 0,047, maka hipotesis yang berbunyi “pelatihan tenaga kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap lama mencari kerja di Indonesia tahun 2015 diterima koefisien regresi pelatihan sebesar 0,378 dapat diartikan bahwa tenaga kerja yang pernah mengikuti pelatihan dan mendapatkan sertifikat mengalami masa mencari kerja lebih lama daripada tenaga kerja yang tidak memiliki sertifikat”.

³¹ Yosef Hartoko, “*Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Jenis Kelamin, Umur, Status Perkawinan, dan Daerah Tempat Tinggal terhadap Lama Mencari Kerja Tenaga Kerja Terdidik di Indonesia*” (Yogyakarta: dalam Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta, 2018), h. 62.

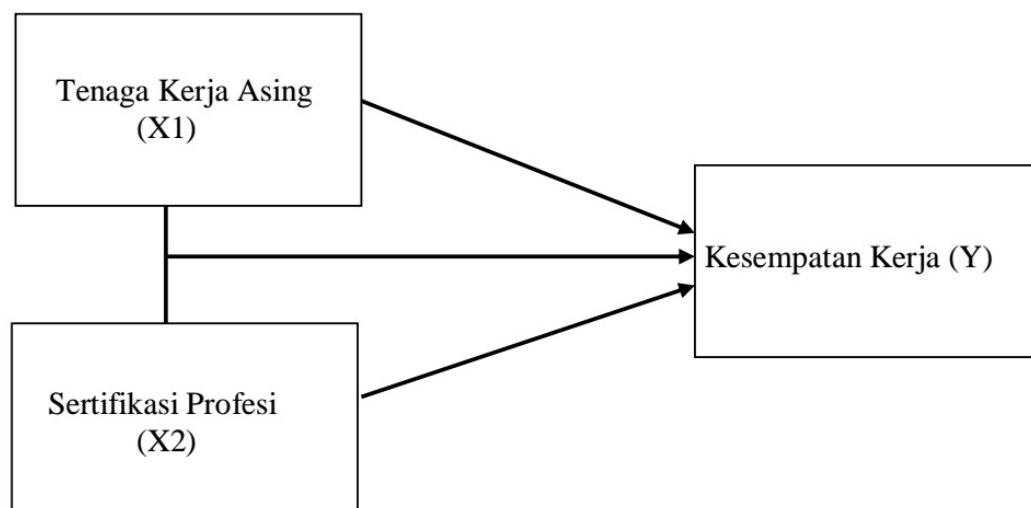
2	Nasri Bachtiar dan Rahmi Fahmi ³² tahun 2011	Nasution	Pada penelitian ini penulis (peneliti) menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan tehnik Analisis Regresi Berganda.	Bahwa masuknya tenaga kerja asing dalam pasar tenaga kerja suatu negara memberikan pengaruh yang luas terhadap pembangunan ekonomi, kesempatan kerja di negara tersebut. Yang mana pada kenyataannya tenaga kerja local yang bekerja pada industri tertentu akan berpindah dari suatu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan lain bila tingkat upah dan fasilitas yang diterima di tempat pekerjaan baru jauh lebih baik daripada pekerjaan sebelumnya.
3	Adam Nugraha Nasution ³³ Tahun 2016	Pengaruh Tenaga Kerja Asing (TKA) terhadap kondisi buruh di Indonesia	Pada penelitian ini penulis (peneliti) menggunakan metode pendekatan kualitatif dan menggambarkan fenomena-fenomena yang	Bahwa upaya pemerintah dalam mendatangkan kucuran investasi asing guna mempercepat laju pertumbuhan ekonomi nasional, member pengaruh positif dan negative terhadap perkembangan kesempatan angkatan kerja local. Perubahan kebijakan dalam

³² Nasri Bachtiar dan Rahmi Fahmi, *"pengaruh Tenaga Kerja Asing (TKA) Pertumbuhan Ekonomi dan Kesempatan Kerja"* suatu tinjauan literature, dalam jurnal kependudukan Indonesia Vol, VI, No. 1, 2011, h. 69.

³³ Adam Nugraha, *"Pengaruh Tenaga Kerja Asing (TKA) terhadap kondisi buruh Di Indonesia"*, (Bandung; dalam skripsi Universitas Pasundan Bandung, 2016), h. 65.

			ada yang berlangsung.	permenaker No 16/2015 tentang tata cara penggunaan TKA dan pemberlakuan bebas visa terhadap 169 negara asing menyebabkan perubahan yang nyata dan berakibat meluasnya kesempatan bagi TKA yang berdomisili di Asia Tenggara untuk bebas bekerja di Indonesia, sementara penyerapan angkatan kerja lokal di Indonesia masih buruk.
--	--	--	-----------------------	---

C. Kerangka Teoritis



Gambar 2.1 Pengaruh Tenaga Kerja Asing (TKA) dan Sertifikasi Profesi terhadap Kesempatan Kerja di Indonesia

Dari gambar di atas dapat kita ketahui bahwa Tenaga Kerja Asing (TKA) berpengaruh terhadap kesempatan kerja, dan Tenaga Kerja yang Bersertifikasi

Profesi (Sertifikasi Profesi), juga memiliki pengaruh terhadap kesempatan Kerja Di Indonesia, dan begitupula jika dilihat secara simultan atau secara bersamaan maka Tenaga Kerja Asing (TKA) dan Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi (Sertifikasi Profesi) memiliki pengaruh terhadap Kesempatan Kerja Di Indonesia.

D. Hipotesis

Untuk dapat mengarahkan hasil penelitian, disampaikan suatu hipotesis penelitian. Hipotesis ini akan diuji kebenarannya dan hasil ujian ini akan dapat dipakai sebagai masukan.

Hipotesis adalah suatu pernyataan yang dikemukakan dan masih lemah kebenarannya. Hipotesis juga dipandang sebagai konklusi yang sifatnya sementara. Sesuai dengan masalah di atas dapat di ambil hipotesa sebagai berikut: H_1 (Tenaga Kerja Asing).

- H_0 = Tenaga Kerja Asing tidak berpengaruh terhadap Kesempatan kerja.
- H_a = Tenaga Kerja Asing berpengaruh terhadap Kesempatan kerja.

H_2 (Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi)

- H_0 = Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi tidak berpengaruh terhadap Kesempatan kerja.
- H_a = Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi berpengaruh terhadap Kesempatan kerja.

H_3

- H_0 = Tenaga Kerja Asing dan Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi tidak berpengaruh terhadap Kesempatan kerja.
- H_a = Tenaga Kerja Asing dan Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi berpengaruh terhadap Kesempatan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penulisan skripsi ini merupakan pendekatan kuantitatif. Pengertian penelitian kuantitatif menurut Sugiyono, adalah penelitian berupa angka-angka dan analisis -analisis menggunakan statistik³⁴. Menurut Zen Amirudin, adalah “Penelitian yang dilakukan dengan pengumpulan data dan menggunakan daftar pertanyaan berstruktur (angket) yang disusun berdasarkan pengukuran terhadap variable yang diteliti yang kemudian menghasilkan data kuantitatif”³⁵. Sedangkan menurut Ahmad Tanzeh dan Sugiyono, yang dimaksud dengan Penelitian Kuantitatif adalah “Penelitian yang yang menitik beratkan pada penyajian data yang berbentuk angka atau kualitatif yang diangkakan (scoring) yang menggunakan statistik”. Dengan kata lain dalam penelitian kuantitatif peneliti berangkat dari sebuah teori (menguji sebuah teori) menuju data dalam bentuk angka dan berakhir pada penerimaan atau penolakan dari teori yang telah diuji kebenarannya.

Penelitian Kuantitatif bertumpu sangat kuat pada pengumpulan data. Data yang dimaksud berupa angka hasil pengukuran. Karena itu, dalam penelitian ini statistic memegang peran sangat penting sebagai alat menganalisis jawaban suatu masalah.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Website Badan Pusat Statistik (BPS) dan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) Kota Medan pada bulan Januari-April 2020.

³⁴ Sugiyono Arikunto, *"Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D"*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h 45

³⁵ Amiruddin, *"Statistik Pendidikan"*, (Yogyakarta: teras, 210).h. 1.

C. Populasi dan Sampel penelitian

1. Populasi

Menurut Arikunto "Populasi adalah keseluruhan objek penelitian". Penelitian ini hanya dapat dilakukan bagi populasi terhingga dan subyeknya tidak terlalu banyak³⁶. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Tenaga Kerja Asing dan Tenaga Kerja yang Bersertifikasi profesi dalam runtut waktu 2008-2018. 2. Sampel

2. Sampel

Menurut Sugiyono "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karekteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut"³⁷. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel Jenuhyaitu tehnik penentuan Sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel, dan sampelnya yaitu Tenaga Kerja Asing yang ada di Indonesia dan tenaga kerja lokal yang memiliki Sertifikat Profesi dari runtut waktu tahun 2008-2018. Dan sampel jenuh triwulan, adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 sampel.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun data yang digunakan oleh peniliti ialah data Sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti atau data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam hal ini data Sekunder yang diperlukan adalah: Jumlah Tenaga Kerja Asing (TKA), jumlah Tenaga Kerja yang Bersertifikasi profesi, dan Jumlah Kesempatan Kerja.

2. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek darimana data dapat diperoleh³⁸. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data sekunder yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti atau data yang

³⁶ SuharsimiArikunto, "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*", h. 134.

³⁷ *Ibid*, h. 1.

³⁸ *ibid*, h. 129.

tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen³⁹. Dalam penelitian ini peneliti memperoleh data dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) dan Badan Pusat Statistik (BPS), yang diperoleh dari website BPS yaitu: <https://www.bps.go.id>. dan website BNSP <https://www.bnsp.go.id>.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode dalam pengumpulan data dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan metode dokumentasi. Dokumentasi ialah suatu metode untuk memperoleh data, catatan, atau dokumen tertulis yang dikumpulkan dalam bentuk arsip yang berhubungan dengan objek penelitian. Metode ini dilakukan dengan mengumpulkan data dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) dan Badan Pusat Statistik (BPS) sepuluh tahun terakhir atau 2008-2018.

F. Defenisi Oprasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya⁴⁰, dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu :

a. Variabel Dependen (Y)

Variabel devenden adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel indevenden. Variabel devenden dalam penelitian ini yaitu kesempatan kerja (Y). Kesempatan kerja merupakan peluang atau kesempatan yang dimiliki oleh tenaga kerja di Indonesia untuk bekerja.

b. Variabel Independen

³⁹ Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian* (Jakarta: 1987), h. 93.

⁴⁰ *Ibid*, h. 38.

Variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen dalam analisis kesempatan kerja yaitu :

a. Tenaga Kerja Asing (TKA)

Yaitu tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia dari tahun 2014 s/d 2018. Variabel tenaga kerja asing dinyatakan dalam bentuk (X1).

b. Tenaga Kerja yang Bersertifikasi profesi

Yaitu tenaga kerja yang bersertifikasi dalam mendapatkan kerja atau kesempatan kerja di Indonesia dari tahun 2014 s/d 2018. Variabel Sertifikasi Profesi dinyatakan dalam bentuk (X2).

Tabel 3.1 Definisi operasional Definisi TKA, tenaga kerja yang bersertifikasi profesi, dan kesempatan kerja

Variabel	Defenisi	Indikator	Satuan
Tenaga Kerja Asing (TKA) (X1)	Warga Negara Asing yang masuk ke Indonesia dalam rangka untuk bekerja di Indonesia	TKA = Jumlah Angkatan Kerja - Jumlah Tenaga kerja Indonesia	Nominal
Tenaga Yang Bersertifikasi Profesi (X2)	Angkatan kerja atau tenaga kerja warga negara Indonesia negara-negara yang memiliki sertifikat atau jaminan tertulis bahwa suatu	TKB = Jumlah Angkatan Kerja di Indonesia - Jumlah Tenaga Kerja tidak Bersertifikasi	Nominal

	produk atau jasa telah memenuhi standar tertentu, berdasarkan audit yang dilaksanakan dengan prosedur yang disepakati.		
Kesempatan Kerja (Y)	Keadaan yang menggambarkan ketersediaan lapangan kerja untuk para pencari kerja, dan jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia untuk orang-orang yang sedang mencari kerja	TKA = Jumlah total lapangan Pekerjaan - jumlah pengangguran	Nominal

G. Teknik Analisis Data

Langkah-langkah analisis data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode analisis yang bertujuan mendeskripsikan atau menjelaskan sesuatu hal apa adanya. Analisis deskriptif mengacu pada transformasi dari data-data mentah dalam suatu bentuk yang mudah

dimengerti dan diterjemahkan. Pendeskripsian respon atau hasil observasi merupakan ciri khas dari bentuk pertama analisis⁴¹.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi berganda yang berbasis ordinary least square. Dalam hal tersebut akan dilakukan uji asumsi normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali, uji normalitas bertujuan untuk menguji model regresi dan variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov Test dengan membandingkan *asymptotic signyfycance* dengan $\alpha = 0,05$. Dasar penarikan kesimpulan uji normalitas ini adalah data dikatakan berdistribusi normal apabila *nilai asymptotic signifcacenya* $> 0,05$ ⁴².

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah variabel independen memiliki kemiripan dengan variabel independen yang lain. Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel independen kurang dari 0,70, maka model dinyatakan bebas dari asumsi klasik multikolinearitas⁴³.

c. Uji Heteroskedasitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan yang lain.

⁴¹ Ahmadi Bi Rahmani, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, (Medan :Febi UIN-SU Press, 2016), h.58.

⁴² Imam Ghazali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS: Cetakan IV.* (Universitas Diponegoro, Semarang. 2011). h 135.

⁴³ Agung Nugroho Bhuono. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS.* (Yogyakarta: Andi. 2005). h.58

d. Uji Auto Korelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi. Autokorelasi sering terjadi pada sampel dengan data time series dengan n -- sampel dalam suatu periode tertentu. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan uji *Durbin-Watson* (DW test). Dasar pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah sebagai berikut:

- a. Bila nilai DW terletak diantara batas atas atau upper bound (du) dan $(4-du)$ maka koefisien autokorelasi $= 0$, berarti tidak ada autokorelasi.
- b. Bila nilai DW lebih rendah dari batas bawah atau lower bound (dl) maka koefisien autokorelasi > 0 , berarti ada autokorelasi positif.
- c. Bila nilai DW lebih besar dari $(4-dl)$ maka koefisien autokorelasi < 0 , berarti ada autokorelasi negatif.
- d. Bila nilai DW terletak antara du dan dl atau DW terletak antara $(4-du)$ dan $(4-dl)$, maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan tehnik regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Tenaga Kerja Asing (X_1), Tenaga Kerja yang Bersertifikasi profesi (X_2), terhadap variabel terikat yaitu Kesempatan Kerja (Y), Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = A + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (Kesempatan Kerja)

A= Konstanta

b_1 = Koefisien regresi tenaga kerja asing

b_2 = Koefisien regresi Tenaga kerja yang Bersertifikasi profesi

X_1 = Variabel tenaga kerja asing

X_2 = Variabel Tenaga kerja yang Bersertifikasi profesi

E = Error

4. UjiHipotesis

a. Uji t

Pengujian secara individual (uji-t) yaitu pengujian koefisien regresi secara persial dengan menentukan formula statistik yang akan diuji. Untuk mengetahui apakah suatu variabel secara persial berpengaruh nyata atau tidak, digunakan ujit, melakukan uji t ada beberapa langkah yang diperlukan, yaitu :

1) Menentukan Hipotesis

Variabel bebas berpengaruh tidak nyata apabila nilai koefisiennya sama dengan nol, sedangkan variabel bebas akan berpengaruh nyata apabila nilai koefisiennya tidak sama dengan nol. Hipotesis selengkapnya adalah sebagai berikut :

$$H_0 = b_1 ; b_2 = 0$$

$$H_a = b ; b_2 \neq 0$$

$$t \text{ hitung} = \frac{bi}{sei}$$

2) Menentukan Tingkat Signifikan

Tingkat signifikan pada penelitian ini adalah sebesar 0,05 (5%) dengan tingkat kepercayaan 0,95 (95%).

3) Menentukan nilai t-hitung dan t-tabel

Nilai t-hitung untuk koefisien b_1 , b_2 , b_3 dan dirumuskan sebagai berikut :

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{se_i}$$

Dimana : Se_i = Koefisien regresi = standar error.

Nilai t-tabel dapat dilihat dengan tarif signifikansi dan derajat kebebasan (df) = $n-k-2$

4) Menarik Keputusan

H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$

H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$

5) Menarik Kesimpulan

- Jika H_0 diterima dan H_a ditolak dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja asing, Tenaga Kerja yang Bersertifikasi profesi secara persial tidak berpengaruh terhadap kesempatan kerja.
- Jika H_0 ditolak dan H_a diterima dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja asing, Tenaga kerja yang Bersertifikasi profesi secara persial berpengaruh terhadap kesempatan kerja.

b. Uji F atau simultan

Pengujian ini dilakukan bersama-sama variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen⁴⁴
Dengan hipotesis:

$H_0 \beta = 0$: tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap kesempatan kerja

$H_a \beta > 0$: ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap kesempatan kerja

⁴⁴ Djarwanto PS dan Pangestu S (*Statistik Induktif*, Edisike 5 2008), h 42.

$$F = \frac{R^2 (n - (K - 1))}{(1 - R^2)(K)}$$

Keterangan :

R: Koefisien korelasi berganda

K: Jumlah Variabel bebas

N: Jumlah sampel

Dengan tingkat signifikansi (α) yang digunakan adalah 5% distribusi F dengan derajat kebebasan ($\alpha : K-1, n-K$).

Kriteria pengujian :

Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen secara serentak atau bersamaan tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen secara serentak atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat kelayakan penelitian yang dilakukan dengan melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui berapa persen variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Nilai R^2 ini terletak antara 0 dan 1. Bila nilai R^2 mendekati 0 berarti sedikit sekali variasi variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen. Jika ternyata dalam perhitungan nilai R^2 sama dengan 0 maka ini menunjukkan bahwa variabel tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen. Untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan R^2 yang sudah disesuaikan atau tertulis adjusted R^2 untuk melihat koefisien determinasi karena disesuaikan dengan

jumlah variabel independen yang digunakan dimana jika variabel indeviden 1 (satu) maka menggunakan R square dan jika telah melebihi 1 (satu) menggunakan adjusted R square.

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN

A. Deskripsi Tempat Penelitian

1. Sejarah keberadaan TKA di Indonesia

Indonesia merupakan Negara yang memiliki tenaga sumber daya manusia yang besar. Pada tahun 2015 jumlah penduduk di Indonesia menduduki peringkat ke 3 terbesar di dunia setelah Cina dan India sebagai Negara padat penduduk, namun dari jumlah penduduk yang begitu besar masih jauh dari jumlah yang sesuai untuk angka penduduk yang merupakan tenaga produktif untuk bekerja. Ada beberapa estimasi mengenai hal ini yaitu yang pertama lapangan pekerjaan yang masih kurang sehingga tidak dapat menampung pertumbuhan angkatan kerja, kedua, tingkat kemampuan dan pendidikan yang masih rendah mengakibatkan daya saing yang juga ikut rendah. Indonesia masih memiliki masalah dalam bidang ketimpangan kompetensi jika dibandingkan secara kasar, ketimpangan kompetensi pekerja ini membuat tenaga kerja sangat rentan dengan isu-isu dan membutuhkan proteksi dan memerlukan kesempatan kerja yang lebih luas, dan pekerja Indonesia masih didominasi oleh sector informal.

Kesempatan kerja bagi seluruh rakyat Indonesia merupakan hak yang dijamin Negara kita. Masyarakat Indonesia adalah salah satu modal dasar apabila dapat dibina dan ditata serta kemudian dikerahkan menjadi tenaga kerja yang berdaya guna dan efektif. Jadi, sangat jelas sekali bahwa jumlah penduduk Indonesia yang jumlahnya sangat besar akan sangat penting atau disatu sisi dapat juga menjadi beban sosial Negara apabila tidak dapat dimanfaatkan sebagai tenaga kerja dalam pembangunan.

Sejak tahun 1984, General Agreement on Tariffs and Trade (GATT) atau persetujuan umum mengenai tariff dan perdagangan, telah membuat

aturan-aturan untuk perdagangan barang atau jasa⁴⁵. Dimulai sejak tahun 1948-1994 sistem GATT memuat peraturan-peraturan mengenai perdagangan dunia dan menghasilkan pertumbuhan perdagangan Internasional. Atas keberhasilan ini maka persetujuan seperti GATT menjadi dipandang penting dalam ekonomi global sehingga perkembangan GATT kemudian diteruskan oleh beberapa Negara yang bersepakat membuat pertemuan yaitu Uruguay round. Dengan keberhasilan perundingan *Uruguay Round* dan didirikannya GATT berubah menjadi sekretariat WTO.

WTO merupakan organisasi yang mengatur secara internasional tentang Hak atas kekayaan Intelektual yang terkait dengan perdagangan (*Trade-related Aspects of Intellectual Property Rights /TRIPS*), perjanjian umum Perdagangan jasa (*General Agreement on Trade in Services /GATT*) dan aturan perdagangan yang terkait Investasi (*Trade Related Investment Measures /TRIM*). Kebutuhan dalam rangka pembentukan WTO dianggap sangat penting dalam rangka menunjang kehidupan suatu bangsa dengan bangsa lain yang didasari hubungan saling membutuhkan (mutualism) antar bangsa.

Pada tanggal 12 November 1994, Indonesia menyetujui persetujuan pembentukan WTO yang diperipikasi melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1994 dengan lembaran Negara Nomor 57 Tahun 1994 tentang pengesahan *Agreement Establishing The World Trade Organization*. Berdasarkan Undang-Undang ini, Indonesia telah memenuhi kesepakatan yang tercantum dalam final Act serta telah *meratifikasi General Agreement on Tariffs and Trade* (GATT) pada tanggal 2 Desember 1994, sejak tanggal tersebut Indonesia resmi menjadi anggota WTO. Dengan kata lain sejak saat itu Indonesia sudah terikat dan harus tunduk serta patuh pada ketentuan-ketentuan didalamnya. Indonesia juga harus siap menerima akibat-akibat

⁴⁵ Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia. "World Trade Organization (WTO)" (<http://www.dept.go.id/kln/berita/wto/tig-wto>.) diakses 15 Desember 2019.

hukum yang timbul sejalan dengan pelaksanaan ketentuan-ketentuan tersebut.

Pelemahan ekonomi Indonesia adalah realita yang kita harus hadapi saat ini, walaupun melemahnya ekonomi ini adalah akibat dari factor luar dan dalam dinamika ekonomi Indonesia, efek terhadap rakyat tanpa disadari terus terasa. Efek-efek ini termasuk peningkatan tingkat kurs Rupiah pada mata uang dunia lainnya, fluktuasi harga pangan, hingga pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan terutama bagi masyarakat kelas menengah kebawah demi menjaga roda perusahaan terus berjalan. Diantara isu ekonomi melemah ini, masyarakat Indonesia dikagetkan dengan datangnya tenaga asing dari Negara-negara tetangga ke Indonesia ini, terutama Tiongkok, tidak diantisipasi oleh masyarakat. Walau angkanya masih simpang siur, sekurang-kurangnya terdapat 5000 orang buruh (Tempo, 31 Agustus 2015) yang kini baru tercatat bekerja di Indonesia.

Kebijakan Masyarakat Ekonomi ASEAN atau MEA yang berjlan pada 31 Desember 2015 lalu, ini juga akan menambah banjirnya tenaga kerja asing ke Negara kita ini karena dipermudahnya izin. Alhasil, lulusan-lulusan perguruan tinggi Indonesia harus berkompetensi dengan para calon ekspatriat asing dalam lapangan pekerjaan yang terus memadat. Ditambah regulasi yang terus membuka keran investasi pada asing untuk mengatasi perlambatan ekonomi, kesiapan Indonesia untuk menampung para tenaga kerja asing patut dipertanyakan.

Bicara tentang MEA berarti bicara tentang upaya peningkatan daya saing dalam produksi dan perdagangan barang serta jasa, termasuk yang sekarang dilakukan yaitu pergerakan tenaga kerja terampil. Artinya daya saing merupakan kata kunci hasil dari kerja sama ekonomi. Bekerja sama di ASEAN bukan hanya untuk membawa pulang laba, tetapi juga membangun

kemitraan untuk memperkuat daya saing di pasar yang lebih besar di tingkat global.⁴⁶

Dalam perspektif GATT/WTO, seperti telah disebutkan sebelumnya, mengenai perdagangan jasa (services) diukur dalam ketentuan The General Agreement on Trade in Services (GATS). Peraturan ketenagakerjaan yang protektif dianggap menyalahi aturan WTO, karena WTO menginginkan adanya kebijakan tanpa diskriminasi dalam semua hal. Mengedepannya proteksi mengedepannya proteksi bagi tenaga kerja local dan diskriminasi terhadap tenaga kerja asing menyebabkan Indonesia tertinggal ketika harus bersaing dengan tenaga kerja asing yang mempunyai skill dan pendidikan yang lebih baik. Salah satu ketentuan GATS yang paling menimbulkan efek bagi ketenagakerjaan Indonesia adalah Most Favoured Nations Treatment (MFN). MFN merupakan suatu kewajiban umum yang serta merta berlaku dan tanpa syarat bagi seluruh anggota. Didalam GATS, MFN diatur dalam bagian ke-II tentang kewajiban Umum yaitu pasal 2 yang mengatur bahwa setiap anggota harus dengan segera dan tanpa syarat memberikan perlakuan yang sama kepada tenaga kerja dan penyedia tenaga kerja dari Negara lain.

B. Analisis Data

1. Uji Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif statistik dilakukan untuk mengetahui sebaran nilai dari variabel-variabel penelitian. Hal-hal yang akan dikaji dalam membahas analisis deskriptif adalah nilai rata-rata, nilai maksimum dan nilai minimum dari masing-masing variabel. Berikut adalah hasil output perhitungan deskriptif statistic menggunakan SPSS 19.0.

⁴⁶ *Humphrey Wangke, Prospek dan strategi Indonesia menghadapi Implementasi Masyarakat ekonomi ASEN, (PT. Balai Pustaka, 2016), h, 68.*

Tabel 4.1.
Uji Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KESEMPATAN	1.2728	3686955.033	10
TKA	73249.10	10347.258	10
TKSP	33680.20	18683.176	10

Sumber : Data Skunder yang diolah SPSS; 2019

Dari tabel di atas diperoleh keterangan bahwa dari N sampel sebanyak 10, di mana nilai rata-rata variabel KESEMPATAN diperoleh keterangan nilai rata-rata sebesar 1.27E8 per tahun, dengan standar deviasi 3686955.033 dari rata-rata. KESEMPATAN ialah keadaan yang menggambarkan ketersediaan lapangan kerja untuk para pencari kerja yang merupakan kemampuan negara dalam merealisasikan KESEMPATAN KERJA yang direncanakan guna untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi suatu negara.

Pada variable TKA diperoleh keterangan bahwa dari N sampel sebanyak 10, di mana nilai rata-rata variabel TKA diperoleh keterangan nilai rata-rata sebesar 73249.10 per tahun, dengan standar deviasi 10347.258 dari rata-rata. TKA merupakan Tenaga Kerja Asing yang diperoleh guna meningkatkan produktivitas dan mewujudkan pemerataan kebutuhan dalam proses produksi.

Pada variable Sertifikasi diperoleh keterangan bahwa dari N sampel sebanyak 10, dimana nilai rata-rata sebesar 33680.20 per tahun, dengan standar deviasi 18683.176 dari rata-rata. Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi merupakan Tenaga Kerja lokal yang diperoleh guna meningkatkan produktivitas dan mewujudkan pemerataan kebutuhan dalam proses produksi.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel-variabel independen dan variabel dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan uji statistik. Test statistik yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov test. Hasil pengujian diperoleh dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2.
UjiNormalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		10
Normal Parameters ^a	Mean	126.9451987
	Std. Deviation	3.61270380
Most Extreme Differences	Absolute	.326
	Positive	.326
	Negative	-.229
Kolmogorov-Smirnov Z		1.030
Asymp. Sig. (2-tailed)		.239
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Data Skunder yang diolah SPSS 2019

Berdasarkan nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 1.030 dan signifikansi pada $0.239 > 5\%$ ($\alpha = 0,05$). Dalam hal ini berarti data residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian terhadap gejala multikolinearitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi/hubungan yang kuat antar

variabel-variabel independen dalam model persamaan regresi. Adanya multikolinearitas dalam model persamaan regresi yang digunakan akan mengakibatkan ketidakpastian estimasi, sehingga mengarahkan kesimpulan yang menerima hipotesis nol. Hal ini menyebabkan koefisien regresi menjadi tidak signifikan dan standar deviasi sangat sensitif terhadap perubahan data. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan korelasi antar variabel penelitian tolerance dan VIF. Hasil pengujian multikolinieritas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3.
UjiMultikolinieritas

Coefficients^a 33

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 TKA	.021	47.374
TKSP	.021	47.374

a. Dependent Variable: KESEMPATAN

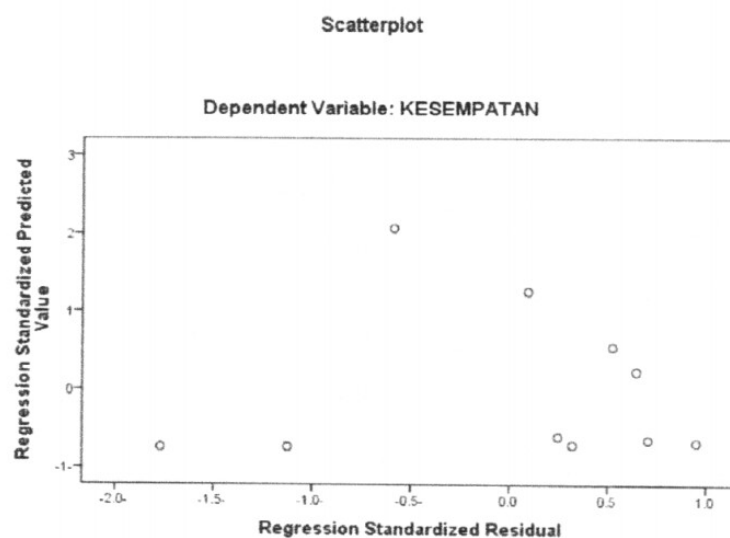
Sumber : Hasil Pengolahan Data Sekunder, SPSS 2019

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa model regresi bebas multikolinearitas karena nilai tolerance semua variabel $> 0,10$. Nilai tolerance variabel Tenaga Kerja Asing sebesar 0,21, dan nilai tolerance variabel Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi sebesar 0,21. VIF variabel independen < 10 , yaitu variabel Tenaga Kerja Asing sebesar 47.374 dan variabel Tenaga Kerja Bersertifikasi Profesi sebesar 47.374, sehingga dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas dalam regresinya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana varians dan kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola Scatterplot model tersebut. Apabila dari grafik Scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, dan penyebaran titik-titik data tidak terpol. Berdasarkan hasil analisis dengan program komputerisasi SPSS versi 19,0, diperoleh scatter plot yang tidak membentuk pola tertentu, maka model regresi tidak memiliki gejala heteroskedastisitas. Lebih jelasnya pola scatter plot dari hasil perhitungan diperlihatkan di bawah ini :

Gambar 4.4 Scatterplot



Sumber : Hasil Pengolahan Data Sekunder, SPSS 2019

Dari gambar diatas terlihat titik-titik meyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah nol, titik-titik dan tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, penyebaran titik-titik data membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, dan penyebaran titik-titik data tidak terpola maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian.

d. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Untuk menguji autokorelasi digunakan uji Durbin Watson., Jika antar residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan residual adalah acak atau random. Berikut ini hasil uji autokorelasi dalam model regresi:

Tabel 4.5.
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.980 ^a	.960	.949	836206.378	.960	83.983	2	7	.000	.506

a. Predictors: (Constant),
SERTIFIKASI, TKA

Sumber : Data Skunder yang diolah SPSS, 2019

Hasil uji Durbin watson menunjukkan nilai DW dipeorleh sebesar 506 yang berada diantara $du = 1,82$ dan $4 - du = 2,18$. Dengan demikian

nilai DW berada diantara du dan 4 - du. Dengan demikian model regresi tidak memiliki masalah autokorelasi.

3. Uji Model (Analisis Linier Berganda)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui berapa besarnya pengaruh variabel Tenaga Kerja Asing (X1), Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi (X2) terhadap Kesempatan Kerja (Y) dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.6
Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.32628	1.01887		13.036
	TKA	222.286	185.412	.624	1.199
	SERTIFIKASI	314.326	102.686	1.593	3.061
					.018

a. Dependent Variable: KESEMPATAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2019

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh sebagai berikut :

Kesempatan Kerja = $1.32628 + 222.286TKA + 314.326TKSP$, persamaan regresi tersebut memiliki makna :

- Nilai konstanta 1.32628 artinya jika variabel Tenaga Kerja Asing dan Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi sama dengan nol, maka Kesempatan Kerja akan mencapai 1.32628.
- Nilai koefisien regresi Tenaga Kerja Asing yaitu 222.286 dan bertanda positif, artinya Tenaga Kerja Asing memiliki pengaruh positif terhadap kesempatan Kerja. Jika variabel Tenaga Kerja Asing meningkat satu skor, maka dapat meningkatkan kesempatan Kerja sebesar 2,86%.

- c. Nilai koefisien regresi Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi yaitu 314.326 dan bertanda positif, artinya Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi memiliki pengaruh positif terhadap Kesempatan Kerja. Jikavariabel Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi meningkat satu skor, maka dapat meningkatkan keputusan masyarakat menjadi driver ojek online sebesar 3,26%.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Persial (Uji t)

Uji persial ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Yaitu mengetahui seberapa besar Tenaga Kerja Asing (X1), Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi (X2) berpengaruh secara persial terhadap Kesempatan Kerja (Y). Dengan membandingkan thitung dengan ttabel dalam menentukan derajat bebas dapat digunakan rumus $df = n - k = 99 - 3 = 96$. Adapun hasil hipotesis secara persial dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7
(Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.32628	1.01887		13.036
	TKA	222.286	185.412	.624	1.199
	SERTIFIKASI	314.326	102.686	1.593	3.061

a. Dependent Variable: KESEMPATAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2019

Jika $t_{hitung} < t_{tabel} = H_1$ ditolak dan H_0 diterima, yaitu variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika $t_{hitung} >$

$t_{\text{tabel}} = H_1$ diterima H_0 ditolak yaitu variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 19.0 dapat diketahui bahwa uji t variabel Tenaga Kerja Asing (X_1) diperoleh hasil thitung sebesar 1,199 dengan probabilitas sebesar 0,270. Nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 dengan menggunakan signifikan (α) 0,05, maka diperoleh nilai ttabel sebesar 1,661. Dengan demikian thitung (1,199) < (1,661). Menunjukkan ada pengaruh positif namun tidak signifikan antara Tenaga Kerja Asing dan Kesempatan Kerja.

hasil uji t untuk variable Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi dapat diketahui bahwa uji t variabel Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi (X_2) diperoleh hasil thitung sebesar 3,061 dengan probabilitas sebesar 0,018. Nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 dengan menggunakan signifikan (α) 0,05, maka diperoleh nilai ttabel sebesar 1,661. Dengan demikian thitung (3,061) > (1,661). Menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi dan Kesempatan Kerja.

Dengan demikian, variabel Tenaga Kerja Asing H_1 dan H_0 ditolak karena berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesempatan Kerja, Sedangkan variabel tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi H_1 diterima dan H_0 ditolak karena berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kesempatan Kerja. Dari hasil probabilitas yang didapatkan maka dapat diketahui bahwa Tenaga Kerja Asing masih unggul dari pada Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi

b. Uji F atau Simultan

Pengujian terhadap semua variabel independen didalam model dapat dilakukan dengan uji simultan atau keseluruhan (Uji F). Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang

dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Dengan menggunakan tingkat 95% $\alpha = 5\%$, df 1 (jumlah variabel - 1) atau $3 - 1 = 2$ dan df 2 ($n-k$) = $98 - 3 = 95$. Hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} Sebesar 2,70

Kriteria pengujian adalah :

H_0 diterima bila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak bila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{table}}$

Table 4.8.

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.174214	2	5.872413	83.983	.000 ^a
	Residual	4.895112	7	6.992311		
	Total	1.223214	9			

a. Predictors: (Constant), SERTIFIKASI, TKA

b. Dependent Variable: KESEMPATAN

Sumber: data pengolahan SPSS, 2019

Dari tabel ANOVA diatas menunjukkan bahwa P-Value $0.000 < 0,05$ yang artinya signifikan. Kemudian F hitung yang diperoleh sebesar 83,983 $> F_{\text{tabel}} 2,70$ dwarnet / maka H_1 diterima dan H_0 ditolak yaitu bahwa Tenaga Kerja Asing dan Tenga Kerja yang Bersertifikasi Profesi bersaing secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesempatan Kerja.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2 atau R-Square)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu nilai R^2 yang terkecil berarti kemampuan variabel-variabel antara nol dan satu. Nilai R^2 yang terkecil

berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.

Tabel 4.9
(Uji R-Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.980 ^a	.960	.949	836206.378	.960	83.983	2	7	.000	.506

a. Predictors: (Constant),
SERTIFIKASI, TKA

Sumber : Data Skunder yang diolah SPSS, 2019

Dari hasil regresi pengaruh variabel Tenaga Kerja Asing dan Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi (Y) diperoleh R- Square sebesar 0,96. Hal ini berarti variabel Tenaga Kerja Asing Dan Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi mampu menjelaskan variasi hasil keputusan Kesempatan Kerja sebesar 96% adapun sisanya variasi variabel lain dijelaskan diluar model estimasi sebesar 4%.

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Dari penelitian tersebut, penulis menggunakan tiga variabel, ada 2 variabel bebas yaitu Tenaga Kerja Asing (TKA), Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi, dan 1 Variabel terikat yaitu Kesempatan Kerja. Penelitian ini menggunakan data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari laporan Badan Pusat Statistik (BPS). Pada penelitian ini yang ingin dilihat adalah seberapa besar pengaruh Tenaga Kerja Asing, Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi, terhadap Kesempatan Kerja Di Indonesia.

1. Pengaruh Tenaga Kerja Asing (X1) terhadap Kesempatan Kerja Di Indonesia (Y).

Uji signifikansi ini dilakukan dengan menggunakan uji t (parsial) diambil kesimpulan dengan melihat signifikansi yang dibandingkan dengan α 5%, jika nilai $\text{Sig} < \alpha$ ditolak, dan jika nilai $\text{Sig} > \alpha$ maka H_0 diterima. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} = H_1$ ditolak dan H_0 diterima, yaitu variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = H_1$ diterima dan H_0 ditolak, yaitu variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 dapat diketahui bahwa uji t variabel Tenaga Kerja Asing (X_1) diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 1,199 dengan probabilitas sebesar 0,270. Nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 dengan menggunakan signifikan (α) 0,05, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,661. Dengan demikian $t_{\text{hitung}} (1,199) < (1,661)$. dengan menggunakan signifikansi (α) 0,05, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,661. Dengan demikian, $t_{\text{hitung}} (1,199) < (1,661)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara Tenaga Kerja Asing (X_1) terhadap Kesempatan Kerja (Y).

Dengan adanya Tenaga Kerja Asing Di Indonesia yang membuat masyarakat menjadi sulit untuk mencari atau mendapatkan pekerjaan,

serta membuat sedikitnya Kesempatan Kerja atau peluang untuk bekerja bagi tenaga kerja yang ada Di Indonesia.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Nasri bachtiar dan Rahmi Fahmi, pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Tenaga Kerja Asing, Pertumbuhan Ekonomi dan Kesempatan Kerja”, yang mengatakan bahwa “Masuknya Tenaga Kerja Asing dalam pasar tenaga kerja suatu negara memberikan pengaruh yang luas terhadap pembangunan ekonomi, dan Kesempatan Kerja disuatu negara. Yang mana pada kenyataannya tenaga kerja local yang bekerja pada industry tertentu akan berpindah dari suatu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan lainnya, bila tingkat upah dan fasilitas yang diterima ditempat pekerjaan baru jauh lebih baik daripada pekerjaan sebelumnya.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Adam Nugraha Nasution, pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Tenaga Kerja Asing terhadap Kondisi Buruh di Indonesia”, yang menyatakan bahwa : Upaya Pemerintah dalam mendatangkan Investasi asing guna mempercepat Laju Pertumbuhan ekonominasional, memberikan pengaruh yang positif dan negative terhadap perkembangan kesempatan kerja local. Perubahan dalam Permenaker No 16/2015 tentang tata cara penggunaan Tenaga Kerja Asing dan pemberlakuan bebas visa terhadap 169 negara asing menyebabkan perubahanyang nyata dan berakibat kesempatan bagi TKA yang berdomisili di Asia Tenggara untuk bebas bekerja di Indonesia, sementara Kesempatan Kerja untuk tenaga kerja local di Indonesia masih buruk.

Jadi, berdasarkan analisis data yang diperbuat oleh peneliti dan diperkuat dengan pendapat peneliti sebelumnya, ada pengaruh antara Tenaga Kerja Asing (X1) terhadap Kesempatan Kerja (Y).

2. Pengaruh Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi (X2) terhadap Kesempatan Kerja Di Indonesia(Y).

Dalam penelitian ini hasil uji t untuk variable Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi dapat diketahui bahwa uji t variabel Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi (X_2) diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 3,061 dengan probabilitas sebesar 0,018. Nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 dengan menggunakan signifikan (α) 0,05, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,661. Dengan demikian $t_{hitung} (3,061) > (1,661)$. Menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi (X_2) dan Kesempatan Kerja (Y).

Hasil penelitian ini juga didukung oleh peneliti sebelumnya yang diteliti oleh Yosef Hartoko yang berjudul. “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Jenis Kelamin, Umur, Status dan Daerah Tempat Tinggal terhadap Lama Mencari Kerja Tenaga Kerja Terdidik”, yang menyatakan bahwa “Pengaruh Pelatihan terhadap lama mencari kerja menghasilkan probabilitas tingkat kesalahan lebih kecil dari taraf signifikan, maka hipotesis yang berbunyi pelatihan Tenaga Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap lama mencari kerja di Indonesia tahun 2015 diterima. Koefisien regresi Pelatihan sebesar 0,378 dan dapat diartikan bahwa tenaga kerja yang pernah mengikuti pelatihan dan mendapatkan sertifikat mengalami masa mencari kerja lebih cepat daripada tenaga kerja yang tidak memiliki sertifikat atau yang tidak pernah mengikuti pelatihan.

Jadi, berdasarkan analisis data yang diperbuat oleh peneliti dan diperkuat dengan pendapat peneliti sebelumnya, ada pengaruh antara Tenaga Kerja Yang Bersertifikasi Profesi (X_2) terhadap Kesempatan Kerja (Y).

3. Pengaruh Tenaga Kerja Asing (X_1) dan Tenaga Kerja yang Bersertifikasi profesi (X_2) terhadap Kesempatan Kerja Di Indonesia (Y).

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 19.0 dapat diketahui bahwa Tenaga Kerja Asing, dan Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesempatan Kerja Di Indonesia. menunjukkan bahwa $P\text{-Value } 0.000 < 0,05$ yang artinya signifikan. Kemudian F_{hitung} yang diperoleh sebesar yang diperoleh sebesar $83,983 > F_{tabel} 2,70$ dwarnet/ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak yaitu bahwa Tenaga Kerja Asing (X_1) dan Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi (X_2) bersaing secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesempatan Kerja (Y).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan Penelitian

Pada dasarnya tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Tenaga Kerja asing dan Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kesempatan Kerja Di Indonesia. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasannya yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Tenaga Kerja Asing (X1) secara parsial berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kesempatan Kerja (Y) Di Indonesia, dan disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi (X2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kesempatan Kerja (Y) Di Indonesia, dan disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Tenaga Kerja Asing (X1) dan Tenaga Kerja yang Bersertifikasi Profesi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan signifikan. Kemudian F_{hitung} yang diperoleh H_0 diterima dan H_a ditolak.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Agar pemerintah diharapkan mengubah peraturan atau membatasi Tenaga Kerja Asing (TKA) yang masuk ke Indonesia, upaya untuk mengurangi dalam penyalahgunaan Tenaga Kerja Asing (TKA).
2. Untuk Akademisi diharapkan meningkatkan kualitas dalam bekerja baik dalam kemampuan dan keterampilan agar perusahaan atau penyedia lapangan pekerjaan tidak memandang sebelah mata dan dapat bersaing dengan baik dalam memenuhi kebutuhan hidup di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, dan Sumarna (ed.), *XII Tahun BNSP: Perkembangan dan Tantangan*, Jakarta: BNSP, 2017.
- Abdussalam, HR. *Hukum Ketenagakerjaan*, Penerbit Restu Agung, Jakarta 2008.
- Alqur'an dan terjemahannya *Surat Al-nisa*, (Jakarta Depertemen Agama RI, 2008).
- Al-qur'an dan Terjemahannya *Surat Ar-Ra'd :11*, jakarta: Depertemen Agama RI, 2004.
- Amiruddin, *Statistic Pendidikan*, Yogyakarta; Teras 2010.
- Arikunto, Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Bandung; Alfabeta 2011,
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, 2010
- Azhari, f. *Tenaga Kerja Asing Dalam Bingkai Maqasid Al Syariah*, <http://koneksi-indonesia.org/2015/tenaga-kerja-asing-dalam-bingkai-maqasid-alsyariah>), diakses 20 Januari 2020.
- Bachtiar, Nasri and Rahmi Fahmi. *Pengaruh Tenaga Kerja Asing terhadap pertumbuhan ekonomi dan kesempatan kerja di Indonesia, dalam jurnal kependudukan indonesia* Vol. VI, No. 1, 2011.
- Badan Pusat Statistik (BSP), Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), Dinas Ketenagakerjaan Medan
- Bhuono, Agung Nugroho. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Bhuono, Agung Nugroho. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: 2018.
- BNSP: <http://sertifikasi.iagi.or.id/>.di akses pada 14/6/2019
- Djarwanto dan Pangestu PS. *Statistik Induktif, Edisi Ke 5* 2008.

- Frankiano, B. *Randang kesiapan tenaga kerja Indonesia dalam menghadapi persaingan dengan Tenaga Kerja Asing, dalam Jurnal Ilmiah Hukum Volume 5, no. 1, Januari 2011, ISSN 1907-16203.*
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*:Cetakan IV, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Lalu, Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.*
- Harahap, Isnaini. et. Al, *Hadist-hadist Ekonomi* (Jakarta: Prenada media Group, 2017).
- Hartoko, Yosef. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Jenis Kelamin, Umur, status Perkawinandan Daerah Tempat Tinggal terhadap Lama Mencari Kerja tenaga kerja Terdidik di Indonesia. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta, 2018.* Hesty. Hastuti et al, *"Permasalahan Hukum Tenaga Kerja Asing Di Indonesia"* (Penelitian Kepustakaan dan Empiris, Jakarta, 2005).
- Irawan. S. 1997. *Ekonomika Pembangunan.* Yogyakarta: BPFE.
- Keynes, John Maynard. *Teori Umum Mengenai Kesempatan Kerja, Bunga dan Uang,* (Yogyakarta: UGM Press, 2017).
- Lalu, Husni. *Pengantar Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia Edisi Revisi, PT raja Grafindo Persada, Jakarta 2007.*
- Malik, Nazaruddin. *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia,* Malang; UMM PRESS, 2016).
- Nashiruddin, Muhammad. HR. *Ibnu Majah dalam kitab "Hukum-hukum, bab balasan bagi penyewa",* (Jakarta: Pustaka Azam, 2018).
- Nugraha, Adam. *Pengaruh Tenaga Kerja Asing terhadap kondisi buruh di Indonesia,* dalam Skripsi Universitas Pasundan Bandung, 2016.

- Radiansyah, Muhammad. *Pengaruh Pelatihan dan Teknologi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Balai Penelitian Sungei Putih Kecamatan Galang* (Skripsi S1 Ekonomi Islam IAIN SU, 2014).
- Rahmani, Ahmadi Bi. *Metodologi Penelitian Ekonomi*, Medan : Febi UIN-SU Press, 2016
- Ridwan, M dan Sunarji Harahap, “ *Perekonomian Indonesia*, (Medan, Febi UIN SU Press, 2016).
- Sadono, Sukimo. *Makro Ekonomi" Edisi Ke 3*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015.
- Sugiyono, Statistik Untuk Penelitian, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Suryabrata, Sumadi. *Metode Penelitian*, Jakarta, 1987.
- Suryando, Widodo. *Tenaga Kerja Asing; Analisis Politik Hukum*, Jakarta, Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2017
- Tambunan, *Tenaga Kerja Yoyakarta*. Bpfe 20020.
- Tarigan, Azhari Akmal, *Tafsir ayat-ayat ekonomi sebuah Eksplorasi Melalui Kata-kata Kunci Dalam Al-Qur'an..* (Medan: Citapustaka Media Perintis, 2012). Undang-undang No.23 Tahun 2007 tentang penanaman modal
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*.

Lampiran 1

Tabel 4.1.
Uji Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
KESEMPATAN	1.2728	3686955.033	10
TKA	73249.10	10347.258	10
TKSP	33680.20	18683.176	10

Tabel 4.2.
Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		10
Normal Parameters ^a	Mean	126.9451987
	Std. Deviation	3.61270380
Most Extreme Differences	Absolute	.326
	Positive	.326
	Negative	-.229
Kolmogorov-Smirnov Z		1.030
Asymp. Sig. (2-tailed)		.239
a. Test distribution is Normal.		

Lampiran 2

Tabel 4.3.
Uji Multikolinieritas

Coefficients^{a 33}

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 TKA	.021	47.374
TKSP	.021	47.374

a. Dependent Variable: KESEMPATAN

Tabel 4.4.
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.980 ^a	.960	.949	836206.378	.960	83.983	2	7	.000	.506

a. Predictors: (Constant),
SERTIFIKASI, TKA

Lampiran 3

Tabel 4.5.
Analisi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.32628	1.01887		13.036	.000
TKA	222.286	185.412	.624	1.199	.270
TKSP	314326	102.686	1.593	3.061	.018

a. Dependent Variable: KESEMPATAN

Tabel 4.6.
Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.32628	1.01887		13.036	.000
TKA	222.286	185.412	.624	1.199	.270
SERTIFIKASI	314.326	102.686	1.593	3.061	.018

a. Dependent Variable: KESEMPATAN

Lampiran 4

Table 4.7.

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.174214	2	5.872413	83.983	.000 ^a
	Residual	4.895112	7	6.992311		
	Total	1.223214	9			

a. Predictors: (Constant), SERTIFIKASI, TKA

b. Dependent Variable: KESEMPATAN

Table 4.9.

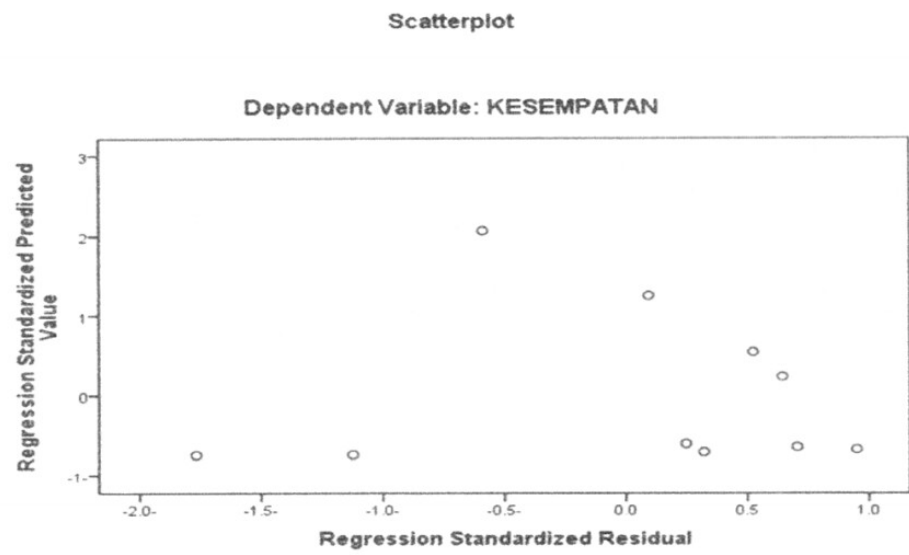
Uji R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.980 ^a	.960	.949	836206.378	.960	83.983	2	7	.000	.506

a. Predictors: (Constant),
SERTIFIKASI, TKA

Gambar 4.4 Scatterplot



Data Tenaga Kerja Asing (TKA). Tenaga Kerja yang Bersertifikasi dan Angkatan Kerja
Tahun 1980-2019

NO	TAHUN	TKA	SERTIFIKASI PROFESI	ANGKATAN KERJA
1	1980	31,312	9,815	107.892.679
2	1987	31,534	9,876	108.635.467
3	1982	31,765	10,216	108.938.989
4	1983	32,102	10,538	109.463.284
5	1984	32,321	10,975	109.652.908
6	1985	32,461	11,358	110.118.624
7	1986	32,568	11,685	110.358.568
8	1987	33,654	11,819	110.695.498
9	1988	33,989	11,908	111.058.658
10	1989	34,657	12,245	112.987.583
11	1990	34,967	12,487	113.650.874
12	1991	35,254	12,568	113.768.952
13	1992	35,654	13,657	114.568.456
14	1993	37,024	13,985	114.975.368
15	1994	40,121	14,365	116.543.112
16	1995	40,254	17,125	116.678.564.
17	1996	52,301	17,204	116.999.324
18	1997	52,985	17,356	117.876.358
19	1998	53,224	17,482	117.973.654
20	1999	54,321	17,587	118.540.102
21	2000	54,324	17,695	118.549.105
22	2001	61,122	17,777	118.705.212
23	2002	61,322	17,807	118.864.204
24	2003	62,654	18,698	119.653.165
25	2004	63,126	18,738	119.890.473
26	2005	64,324	18,954	120.564.003
27	2006	63,354	19,102	120.758.654
28	2007	65,155	19,248	120.987.356
29	2008	65,201	19,465	122.542.222
30	2009	65,334	19,567	122.789.987
31	2010	65,768	19,928	123.345.789
32	2011	66,898	21,123	124.678.987
33	2012	67,123	22,456	124.985.987
34	2013	67,897	22,569	125.231.564
35	2014	68,762	22,797	125.316.991
36	2015	69,025	33,294	128.301.588
37	2016	80,375	44,891	129.323.212
38	2017	85,974	57,061	131.544.111
39	2018	95,335	73,116	133.939.099
40	2019	95,458	73,236	134.215.115